

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 Portant sur l'organisation du travail et sur le temps de travail

PREAMBULE

L'entreprise est confrontée à une conjonction d'enjeux industriels et commerciaux importants: fin des tarifs jaunes/verts, grand carénage, renouvellement des concessions hydrauliques, grands projets (démarrage de l'EPR...), intensification de la concurrence, « révolution » numérique....

Depuis la signature de l'accord du 25 janvier 1999, différentes transformations (sociétales, technologiques, réglementaires) sont intervenues:

- De nouvelles contraintes et exigences à prendre en compte ont émergé (environnementales, sûreté, concurrence, performance, sociétales (égalité professionnelle par exemple)), avec une intensification du travail, voire une charge de travail non optimisée, une complexité accrue des organisations et du fonctionnement.
- Le développement rapide des technologies de l'information et de la communication, accessibles aussi en dehors de la sphère professionnelle, a rendu possible de nouvelles pratiques d'organisation et de travail.
- Les aspirations individuelles ont évolué, notamment avec l'arrivée de plus de 18 000 nouveaux salariés ces dernières années, vers une demande de plus de souplesse, de marge de manœuvre dans la gestion du temps comme de l'activité, et vers une plus grande responsabilisation.
- Des aspirations à mieux concilier les équilibres de vie par le développement de services à la personne, la facilitation des formalités de la vie courante...
- Les dispositions légales et réglementaires en matière de temps de travail ont également évolué.

Ces évolutions ont tout particulièrement impacté les modalités d'organisation et de gestion du temps de travail des cadres à travers, notamment, l'adaptation du modèle d'activité de chaque métier à ce contexte.

L'accord du 25 janvier 1999 comportait un volet emplois dans le contexte de la réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaire.

L'entreprise a recruté massivement ces dernières années pour assurer le renouvellement des compétences (18 602 embauches sur 5 ans, de 2010 à 2014, avec une augmentation des effectifs de 11%).

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 – version finale à l'issue de la négociation engagée le 5 février 2015

Ce renouvellement est aujourd'hui en grande partie réalisé, et les besoins de l'entreprise vont évoluer vers l'adaptation des ressources à un niveau local en fonction de l'activité du métier, des unités ou des établissements.

Au niveau global, dans un contexte économique difficile dans le pays, un contexte concurrentiel croissant, l'entreprise s'engage dans les 3 prochaines années-2015-2017-, hors « cas de force majeure », à maintenir sur les embauches et l'apprentissage, a minima:

- 2000 embauches en moyenne par an.
- Un nombre d'alternant correspondant à 5% de nos effectifs, soit de l'ordre de 3000 alternants.
- Des embauches au niveau du collège exécution en fonction de la situation initiale et des enjeux propres à chaque métier (à articuler avec la renégociation de l'accord Défi Formation).
- Des embauches de niveau bac+2 (à articuler avec la renégociation de l'accord Défi Formation).

Les redéploiements sont une nécessité pour permettre à EDF SA de s'adapter à son environnement.

Un accompagnement volontariste des redéploiements internes sera développé entre les métiers en croissance et ceux en décroissance.

Dans ce contexte et face aux forts enjeux industriels, économiques et commerciaux pour le Groupe EDF et de mutation générationnelle sans précédent il y a lieu de faire évoluer les organisations du travail pour renforcer leur efficacité et pour intégrer les aspirations des salariés qui attendent des organisations simplifiées, responsabilisantes, et une amélioration de leur qualité de vie au travail.

Il s'agit dans le cadre des principes de l'accord de 1999:

- **De moderniser les modes d'organisation du travail** collectifs et individuels pour améliorer la performance de l'entreprise, pour l'ensemble des salariés, en optimisant les temps professionnels et en intégrant les exigences en matière de préservation de la santé et de la sécurité des salariés, d'égalité professionnelle et du respect des équilibres de vie.
- **De reconnaître l'autonomie des cadres dans l'organisation de leur temps de travail** dans une relation de confiance et de responsabilisation, de **repenser le travail des cadres** en développant les marges de manœuvre au plus près du terrain et de **reconnaître et promouvoir leur engagement et leur implication**.
- **De saisir les opportunités des nouvelles technologies** pour apporter, notamment aux cadres, des réponses innovantes à leurs attentes en matière d'évolution des modes de travail, de performance, de souplesse d'organisation, et de qualité de vie.

Pour cela, il convient de rénover l'accord du 25 janvier 1999 sous 2 angles:

- Des organisations du travail à simplifier et à adapter en fonction des enjeux, c'est l'objectif des diagnostics et des plans d'action métier concertés avec les Organisations Syndicales concernant tous les salariés, dans le cadre de l'accord du 25 janvier 1999 et des prérogatives des IRP.

En complément, il y a lieu de donner un « nouveau souffle » en matière d'organisation du travail à EDF SA sur des thèmes communs à l'ensemble des métiers, en respectant la nécessaire spécificité des modèles d'activité de chaque métier.

C'est l'objectif du chapitre 1 du présent avenant, dont les dispositions et engagements d'EDF SA pour améliorer l'organisation quotidienne du travail des salariés complètent les dispositions définies dans l'accord du 25 janvier 1999.

Cet avenant doit être l'occasion de redonner de la vitalité à l'accord du 25 janvier 1999 en matière de discussion et d'évolution des organisations de travail, dans le cadre que prévoyait l'accord (IRP, Comités de suivi de l'accord), et d'inscrire cette dynamique dans la durée. Les salariés de tous les collèges travaillent ensemble et ils sont donc tous concernés par l'amélioration de l'efficacité des organisations.

- Pour les cadres, il s'agit de reconnaître leur autonomie dans la gestion de leur temps de travail en cohérence avec l'organisation collective. C'est l'objectif des nouvelles dispositions sur le temps de travail pour les cadres définissant une référence commune de contribution individuelle et un nouvel équilibre temps de travail-rémunération, reconnaissant de façon explicite les activités programmées réalisées, en astreinte notamment, les WE et jours fériés, et préservant des souplesses permettant à chacun de gérer ses équilibres de vie tout au long de sa carrière.

En mettant l'accent sur l'autonomie et la responsabilisation, le présent avenant ouvre un nouveau dispositif, le forfait jours, qu'il s'agit de définir et d'encadrer. Fondé sur le choix, d'autres alternatives sont également proposées.

Il s'agit aussi de mieux répartir la charge de travail sur l'ensemble des cadres de l'entreprise tout en maîtrisant l'amplitude quotidienne et hebdomadaire du travail au titre de l'obligation de l'employeur sur la santé et la sécurité des salariés.

C'est l'objectif du chapitre 2 de l'avenant proposé qui précise les dispositions applicables concernant les cadres d'EDF SA en remplacement de celles définies dans l'accord du 25 janvier 1999.

Le troisième chapitre définit quant à lui les modalités de mise en œuvre des dispositions de l'accord du 25 janvier 1999 modifié par cet avenant, notamment la dynamique de

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 – version finale à l'issue de la négociation engagée le 5 février 2015

l'amélioration des organisations et du fonctionnement collectif, le pilotage, la conduite du changement.

L'annexe 1 présente les modalités de mise en œuvre du principe de subsidiarité vers les métiers et établissements prévue dans la mise en œuvre des dispositions définies dans cet avenant.

L'annexe 2 présente l'articulation de cet avenant avec des thèmes ou accords collectifs en lien avec l'organisation du travail.

L'annexe 3 propose le contenu de la négociation sur le télétravail.

L'annexe 4 rappelle l'état des lieux dressé de la mise en œuvre du 25 janvier 1999 et de l'organisation du travail à EDF SA.

L'annexe 5 définit les missions des Comités de pilotage.

L'annexe 6 précise les dispositions applicables aux cadres en intégrant les nouvelles dispositions du présent avenant dans l'accord du 25 janvier 1999.

Projet d'avenant version finale

1 CHAPITRE 1ER : L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL POUR L'ENSEMBLE DES SALARIES

Ce chapitre vient **compléter les dispositions prévues dans l'accord du 25 janvier 1999 et concerne tous les salariés.**

La performance des organisations au service des salariés, de nos clients, et de nos missions de service public est au cœur des préoccupations des signataires ainsi que les conditions de travail des salariés de l'entreprise.

Les dispositions proposées dans le présent avenant visent à améliorer le fonctionnement sur 3 plans:

- **l'organisation individuelle et le mieux être au travail** : le droit de se déconnecter, l'optimisation des déplacements et le développement de services aux salariés,
- **l'organisation collective aux différents niveaux- l'équipe, l'entité de rattachement-** : analyse d'impact en cas d'évolution d'organisation, l'introduction de nouveaux outils collaboratifs, l'expression collective et les projets collectifs de fonctionnement des équipes de travail,
- **des dispositions transverses pour améliorer l'efficacité collective**: l'optimisation des réunions, les nouvelles formes d'organisation du travail.

La mise en œuvre de ces différents leviers au quotidien pour améliorer la maîtrise des temps individuels et collectifs est articulée de façon intégrée **dans un projet collectif de fonctionnement de chaque équipe de travail.**

Ces dispositions visent à donner des repères pour améliorer l'efficacité collective et réduire les amplitudes de présence au travail, anticiper l'impact des évolutions d'organisation sur la santé et la qualité de vie, développer l'implication des salariés dans les projets de l'entreprise.

Ce cadre national peut être complété et précisé par des dispositions propres à chaque métier (cf. annexe 1).

1.1 FACILITATION DE L'ORGANISATION INDIVIDUELLE ET LE MIEUX ETRE AU TRAVAIL

Afin d'améliorer les conditions de travail de chacun des salariés, EDF SA s'engage à mettre en œuvre de façon harmonisée dans chacun des métiers les dispositions suivantes.

1.1.1 Utilisation maîtrisée des Technologies de l'Information et de la Communication: le droit de se déconnecter

L'usage des équipements mobiles favorise l'équilibre des temps de vie des salariés, mais peut aussi conduire à des excès généralement révélateurs de problématiques d'organisation

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 – version finale à l'issue de la négociation engagée le 5 février 2015

du travail collectives et/ou individuelles: une utilisation excessive, une exigence de réactivité au-delà du raisonnable, des sollicitations régulières hors temps de travail.

Les principes suivants sont mis en œuvre et précisés dans chaque métier en s'appuyant sur un document d'application associé à cet avenant (cf. fin de chapitre 1) **définissant des lignes directrices concrètes et observables sur "les meilleurs usages du numérique"** (par exemple bonnes pratiques sur les émissions ou réceptions de mails....) élaborée en concertation avec les Organisations Syndicales, diffusée à l'ensemble des salariés et des managers:

- hors sujétion de services ou d'organisations spécifiques, et des situations de crise déclarée (Plan COREG¹...), **chaque salarié, en situation de management ou non, se déconnecte pendant ses temps de repos** (arrêt des matériels pouvant maintenir un lien avec l'activité professionnelle: téléphone/smartphone, connexion à distance, ...) et n'a pas l'obligation de répondre aux sollicitations professionnelles en dehors des plages de travail.
- **L'usage des outils collaboratifs** (système d'audio ou de visio à partir du poste de travail, système documentaire partagé, système d'organisation du travail partagé : gestion de projet, gestion d'agenda...) **est développé** pour faciliter la gestion d'équipe, de projet ou de processus et ainsi limiter le recours aux courriels.

Les statistiques de connexions non nominatives font l'objet d'un suivi annuel en Comité de pilotage national.

1.1.2 Optimisation des temps de déplacements

Limiter les déplacements professionnels permet d'augmenter le temps disponible pour la gestion individuelle des activités, de contribuer au développement durable par la réduction des risques liés aux déplacements et par la baisse des émissions de CO2, et de diminuer l'impact sur les équilibres de vie.

Afin de limiter les déplacements, les **moyens techniques permettant systématiquement une participation à distance sont privilégiés** : du type Webconférence, visioconférence, audioconférence.

Le travail occasionnel à distance ouvert, par le présent avenant, aux cadres optant pour le forfait jours, ainsi que le télétravail pour répondre à des situations individuelles, quel que soit le collège d'appartenance des salariés, dans les conditions qui seront définies par la négociation à venir (cf. § 1.3.2.3), contribuent également à l'optimisation des déplacements.

1.1.3 Développement de services aux salariés

Les facilités proposées aux salariés sont un levier d'implication et de motivation des salariés dans leur emploi et d'amélioration des équilibres de vie.

Un état des lieux régulier des services mis en place est réalisé au niveau des établissements avec les Organisations Syndicales.

Ces dispositions ne préjugent pas de la négociation prévue au niveau de la branche professionnelle des IEG sur les avantages familiaux.

¹ COREG : Communication et Organisation en cas d'Evènement Grave

1.1.3.1 Aide à la garde d'enfant

Les crèches interentreprises, solution complémentaire au CESU petite enfance, peuvent constituer un levier supplémentaire pour aider à la garde d'enfant des salariés. Les directeurs d'unité, en fonction de l'analyse de la situation locale (examen des besoins, implantation géographique, démographie des salariés, infrastructures existantes), examinent l'opportunité de réserver des places pour améliorer la gestion des équilibres de vie et l'attractivité des unités.

1.1.3.2 Offre de services personnels

Le développement d'accès à des services depuis le lieu de travail va se poursuivre avec la mise en place d'une offre, accessible du lieu de travail ou à distance, permettant par exemple : de faciliter des démarches de la vie courante (démarches administratives, conseils d'experts, petits travaux, réservations et transports...) et d'aider à la recherche de garde d'enfants en complément de la possibilité d'utiliser le réseau de crèches inter entreprises.

1.2 L'OPTIMISATION DE L'ORGANISATION COLLECTIVE AUX DIFFERENTS NIVEAUX

1.2.1 EVOLUTION DES ORGANISATIONS ET PRISE EN COMPTE DE L'IMPACT SUR LES SALAIRES

Par nature, l'organisation évolue régulièrement notamment, pour assurer, les missions de service public dans les meilleures conditions techniques, économiques et sociales, en prenant en compte les attentes des parties prenantes, les contraintes externes, les évolutions technologiques et réglementaires, et en intégrant des exigences de préservation de la santé et de la sécurité des salariés.

Les évolutions d'organisation sont susceptibles de modifier l'organisation individuelle des salariés par les changements induits aux niveaux collectif et individuel et par les adaptations des compétences et des emplois.

Une analyse d'impacts des évolutions d'organisation sur les salariés est mise en œuvre à l'occasion de l'accompagnement des **changements d'organisation significatifs qui font l'objet d'une consultation en CE**, dans une démarche préventive, par l'utilisation de méthodes d'analyse des impacts sociaux-organisationnels et humains sur la santé, la qualité de vie au travail, et les conditions de vie au travail, s'appuyant sur les meilleures pratiques existantes et éprouvées au sein des métiers.

Ces analyses d'impacts permettent d'identifier les risques ou opportunités, ou de caractériser les difficultés et de définir les actions adaptées au plus près du terrain par un partage avec les différents acteurs (managers, salariés, représentants du personnel, médecins du travail, CHSCT...).

Des appuis méthodologiques peuvent être utilisés par les managers pour les accompagner dans la réalisation de ces analyses : consultants « facteurs humains », appuis RH...

Dans le cas de la préparation des changements d'organisation significatifs, les résultats de **ces analyses d'impact alimenteront le processus de concertation** avec les représentants du personnel et les salariés reposant sur les points suivants:

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 – version finale à l'issue de la négociation engagée le 5 février 2015

- un débat sur les enjeux et les objectifs poursuivis,
- le périmètre et le contenu des évolutions envisagées,
- le calendrier envisagé et l'articulation avec la consultation des IRP,
- l'impact sur les accords collectifs et les dispositions à caractère collectif,
- l'information des salariés sur le projet d'évolution et ses conséquences.

Ces différentes dispositions facilitent l'implication des salariés par leur compréhension des enjeux et par une meilleure visibilité sur leur avenir.

Les principes communs de mise en œuvre de ces études d'impacts, notamment les critères de déclenchement, font l'objet d'un document d'application concerté avec les Organisations Syndicales associé à cet avenant et diffusé aux managers (cf. fin de chapitre 1).

1.2.2 Projet collectif de fonctionnement de chaque équipe de travail

Afin de mettre en place une organisation collective répondant au mieux aux spécificités des missions et activités de l'équipe, aux besoins des clients et des salariés, un projet collectif de fonctionnement d'équipe est élaboré et mis à jour régulièrement par chaque équipe de travail sous la responsabilité de son manager.

Il constitue la pierre angulaire, le moyen de partager et d'intégrer concrètement au niveau de l'équipe de travail les dispositions d'organisation : utilisation des TIC, organisation des réunions, optimisation des déplacements, télétravail...

Il s'inscrit dans le prolongement des démarches de projet (ou contrat) d'équipe, quand elles sont mises en œuvre dans l'équipe, et il permet de traduire dans le fonctionnement de l'équipe la réflexion collective sur les objectifs de l'équipe et la manière de les atteindre.

L'élaboration de ce projet et sa mise à jour annuelle résulte d'une réflexion de l'équipe de travail sur ses modes de fonctionnement, et l'évolution des attentes des parties prenantes externes (clients...). Il s'appuie sur un bilan réalisé collectivement par chaque équipe naturelle de travail en laissant la place à une expression libre et ouverte de chacun sur le bilan, les propositions et initiatives concrètes pour améliorer le fonctionnement collectif, les interfaces avec les autres équipes et le niveau N+1. L'objectif est de **définir les règles de fonctionnement collectif et l'articulation avec les marges de manœuvre individuelles** notamment sur les délégations, dans une recherche de responsabilisation de chacun et de prise d'initiative.

En cas de dysfonctionnement avéré ou de surcharge de travail², le projet d'équipe est révisé et adapté au sein de l'équipe.

Par une organisation collective et individuelle mieux articulées, le projet collectif de fonctionnement contribue à la performance collective et individuelle, et à l'amélioration des équilibres de vie.

² Par exemple, dépassement régulier et continu des horaires de travail au périmètre de l'équipe, non respect répété des prises de repos journalier et hebdomadaire dans le respect des dérogations légales, difficulté à mobiliser des ressources pour faire face à un surcroît d'activités ou à des aléas ...

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 – version finale à l'issue de la négociation engagée le 5 février 2015

En particulier, le projet collectif de fonctionnement de l'équipe comporte **un diagnostic sur la réalisation des activités tertiaires diffuses ou d'appui**, ainsi que les modalités de réponse associées au sein de l'équipe: organisation des ressources, outils et supports SI (notamment SI collaboratif), en clarifiant les interfaces et en simplifiant le fonctionnement.

Par ailleurs, l'organisation des ressources d'expertise en binôme (développement de compétences réparties sur plusieurs salariés) sera examinée car elle facilite, notamment, la gestion de la charge de travail et de la transmission des compétences, ainsi que la mise en œuvre du droit de se déconnecter.

Un document d'application, associé à cet avenant (cf. fin du chapitre 1), établi de façon concertée avec les Organisations Syndicales est mis à disposition des managers **pour accompagner la mise en œuvre des projets de fonctionnement collectif** au sein des équipes naturelles de travail.

Les managers sont accompagnés sur l'amélioration des rites et rythmes collectifs en renforçant la gestion du temps et des priorités dans leurs programmes de formation, et en leur proposant des dispositifs d'accompagnements collectifs.

1.3 DISPOSITIONS TRANSVERSES POUR AMELIORER L'EFFICACITE COLLECTIVE DES TEMPS D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

1.3.1 Meilleure gestion des réunions pour gagner du temps de travail individuel et collectif

Les moments de travail collectif sont indispensables au fonctionnement de l'organisation, notamment les réunions. Elles peuvent aussi être consommatrices de temps et limiter les espaces d'autonomie des salariés dans la gestion de leur temps.

Il convient d'améliorer l'efficacité de ces moments collectifs tant dans leur organisation que dans leur planification:

- en développant les **compétences en termes de conduite de réunion** pour accroître leur efficacité,
- en organisant les réunions de manière à limiter **l'impact et les contraintes pour les participants**: horaires de début et de fin de réunion compatibles avec les plages de repos,
- en organisant les réunions sur les plages de travail respectant les « plages normales de repos » définies par les établissements (cf. § 2.1.3.2)
- en développant les **pratiques de délégation** évitant, notamment, la multiplication des réunions de calage préalables, la multiplication des participants aux réunions, favorisant la responsabilisation des salariés, et en invitant chaque manager à clarifier les délégations qu'il accorde aux membres de son équipe (les marges de manœuvre de chacun, les modalités de reporting...).

Les points clés de la bonne organisation des réunions font l'objet d'un document d'application associé à cet avenant (cf. fin du chapitre 1) dans le cadre du dialogue social lié

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 – version finale à l'issue de la négociation engagée le 5 février 2015

à la mise en œuvre des dispositions concernant l'amélioration de la qualité de vie au travail à EDF SA.

1.3.2 Nouvelles formes d'organisation du travail

Le travail en dehors du lieu de travail habituel est rendu possible par les nouvelles technologies et représente une nouvelle forme d'organisation du travail qui permet d'allier qualité du travail et équilibre de vie.

Les modalités de management des équipes évolueront pour intégrer la possibilité de travail en dehors du lieu de travail habituel: organisation de téléconférences, de web conférences, réflexions sur les rites et rythmes de travail, partage des agendas, utilisation des outils collaboratifs, ...

1.3.2.1 Développement d'espaces d'accueil partagés

Le travail en dehors du lieu de travail habituel est notamment facilité par le développement d'une plus grande **capacité d'accueil des salariés en déplacement sur les différents sites de l'entreprise** via des espaces partagés dédiés.

La mise en place de ces espaces partagés est inscrite dans le référentiel d'entreprise d'aménagement des locaux mis en œuvre pour les nouveaux aménagements.

1.3.2.2 Travail occasionnel à distance

La possibilité de **travailler occasionnellement en dehors du lieu de travail habituel** (espace d'accueil partagé, domicile, ...) est ouverte à l'ensemble des **cadres ayant opté pour le forfait jours**.

Le cadre et le manager s'accordent sur les modalités d'exercice de cette possibilité qui s'inscrit dans une relation de confiance et de transparence entre le cadre et son manager (visibilité, information préalable), en intégrant un nécessaire équilibre entre le fonctionnement collectif (cf. § 1.2.2) et les marges de manœuvre individuelles. Un bilan est réalisé à l'occasion de l'entretien annuel.

De manière ponctuelle et exceptionnelle, pour répondre à des situations inhabituelles ou d'urgence (enfant malade, grèves de transports collectifs, conditions climatiques difficiles...), l'accès au travail occasionnel à distance peut être accordé par le management à chaque salarié se trouvant dans ces situations.

1.3.2.3 Négociation sur le télétravail pour répondre à des situations individuelles

Le télétravail se distingue du travail occasionnel à distance en ce qu'il suppose la définition d'un **lieu de travail régulier hors de l'entreprise, selon un rythme régulier prédéfini. Il est ouvert aux salariés répondant aux conditions d'éligibilité quel que soit leur collège.**

Il est réversible et doit être compatible avec les règles du collectif de travail.

Les dispositions concernant le télétravail constituent une modification permanente des conditions de travail des salariés concernés.

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 – version finale à l'issue de la négociation engagée le 5 février 2015

Les dispositions concernant le télétravail sont distinctes des dispositions relatives aux possibilités de travail occasionnel à distance ouvertes aux cadres avec convention de forfait jours.

Le retour d'expérience des expérimentations réalisées dans les métiers sur le travail à distance ou télétravail sera mis à la disposition des négociateurs, et une négociation sera ouverte avant le 30 juin 2015 pour définir les modalités de mise en œuvre du télétravail à EDF SA sur les bases précisées avec les Organisations Syndicales dans l'annexe 3.

Projet d'avenant version finale

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 – version finale à l'issue de la négociation engagée le 5 février 2015

En conclusion, pour améliorer l'organisation du travail des salariés, maîtriser l'utilisation des nouvelles technologies, améliorer les équilibres de vie, le présent avenant propose:

- d'associer une analyse d'impacts à chaque dossier de présentation d'une évolution d'organisation significative,
- de mettre en œuvre un projet collectif de fonctionnement dans chaque équipe de travail, de l'actualiser annuellement,
- d'organiser les réunions dans des horaires compatibles avec les plages de repos et d'améliorer leur efficacité,
- d'accompagner et former les managers dans l'amélioration des fonctionnements collectifs,
- de développer les outils collaboratifs et les moyens techniques qui permettent de travailler à distance, de former les utilisateurs et de faciliter leur utilisation,
- de développer les services aux salariés,
- de respecter les temps de repos et mettre en place le droit à se déconnecter pour tous,
- de développer les possibilités de travail hors du lieu de travail habituel,
- de lancer une négociation sur le télétravail avant le 30 juin 2015.
- de réactiver les groupes de suivi suivant les modalités définies en annexe 5 pour redonner une dynamique à l'accord du 25 janvier 1999 en matière d'évolution des organisations du travail.

Pour mémoire, les documents d'application suivants et leur évolution sont associés à ce présent avenant:

- Sur les études d'impacts (cf. § 1.2.1),
- Sur les projets collectifs des équipes de travail (cf. § 1.2.2),
- Sur les points clés de la bonne organisation des réunions (cf. § 1.3.1),
- Sur «les meilleurs usages du numérique » (cf. § 1.1.1),
- Sur la grille d'analyse type sur le suivi et la régulation de la charge d'activité (cf. § 2.1.3.2),
- La convention type individuelle de forfait jours (cf. § 2.1.5).

Les parties conviennent que ces documents d'application des dispositions de l'avenant peuvent évoluer après un examen en Comité de pilotage de l'accord.

2 CHAPITRE 2 : L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

Ces dispositions se substituent, pour les cadres, aux dispositions de l'accord du 25 janvier 1999 dans les conditions précisées dans l'annexe 6.

Typologie des cadres au sein d'EDF SA

Sont considérés comme cadres « intégrés » ceux dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ou qui ne peuvent pas disposer d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Au sein d'EDF SA, cette catégorie concerne les cadres occupant un emploi organisé en services continus et qui de ce fait comporte de fortes contraintes horaires.

Tous les **cadres numériques et les cadres supérieurs** - à l'exclusion des cadres dirigeants, lesquels ne sont pas concernés par le présent chapitre - **qui n'occupent pas des emplois dits « intégrés », sont des cadres autonomes dès lors qu'ils répondent aux critères définis par la loi.**

En effet, les cadres autonomes sont ceux dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Des points de repère pour tous les cadres d'EDF SA

Trois points de repères pour gérer le temps de travail des cadres :

- Le respect des dispositions du code du travail sur les durées minimum de repos quotidien et hebdomadaire, qui s'appliquent aux cadres comme à l'ensemble des salariés d'EDF SA.
- L'accomplissement des missions de service public de l'entreprise, et les situations de travaux urgents pour la sûreté, la sécurité des biens et des personnes qui constituent des éléments incontournables.
- L'implication dans un fonctionnement collectif (réunions...), tel que défini dans le projet de fonctionnement collectif de l'équipe, qui constitue aussi un élément clef de l'organisation du temps de travail.

Ainsi, les cadres concernés par le forfait jours restent soumis à la législation en vigueur relative au repos quotidien de 11h et repos hebdomadaire de 35h (24h de repos hebdomadaire accolé à un repos de 11h quotidien).

Leur durée maximale de travail effectif quotidienne, sauf circonstances exceptionnelles (situations dérogatoires prévues par le code du travail, situations de crise), ne devra pas dépasser 10h.

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 – version finale à l'issue de la négociation engagée le 5 février 2015

Le suivi des écarts à ce principe (cf. § 2.1.3.2) permettra d'analyser les circonstances et d'adapter, éventuellement, les pratiques et/ou les organisations.

Plusieurs possibilités pour les cadres:

- Pour les cadres autonomes:
 - Un forfait annuel en jours : forfait annuel de référence de 209 jours ou forfaits annuels de 202 ou 167 jours,
 - Un horaire régulier suivant un cycle de 4 semaines,
- Pour les cadres intégrés, un horaire collectif.

2.1 FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Le présent avenant introduit conformément à la loi du 19 janvier 2000 (loi 2000-37), modifiées par les lois du 17 janvier 2003 (loi 2003-47) et du 20 août 2008 (loi 2008-789) le dispositif de forfait jours:

- dispositif favorisant l'autonomie dans la gestion du temps et de l'activité sur la base d'une référence commune de nombre de jours travaillés,
- avec des garanties sur le suivi de la charge de travail, et les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail,
- et des souplesses dans la gestion des équilibres de vie, tout au long de la carrière.

2.1.1 Forfait annuel de référence de 209 jours

L'entreprise souhaite **promouvoir, reconnaître et traduire dans l'organisation de travail l'autonomie des cadres**. Les cadres, en dehors des cadres intégrés, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission, avec une flexibilité dans l'organisation de leur emploi du temps, dans la prise de leurs jours de repos, dans l'adaptabilité de leur lieu de travail avec la possibilité de travailler occasionnellement à distance, pour les cadres optant pour un forfait jours annuel, en intégrant les besoins de l'organisation collective du travail.

A ce titre, les cadres doivent pouvoir **organiser leur temps de travail quotidien, et la durée de leur journée de travail peut ainsi être amenée à varier**. Pour autant, l'organisation collective de l'équipe nécessite une visibilité de l'emploi du temps de chacun – gestion du temps et des lieux de travail-, par l'utilisation des agendas partagés et par l'information du management.

Le travail occasionnel à distance est facilité par la mise à disposition de matériels et d'outils de communication ou de collaboration adaptés (le matériel est mis à disposition du cadre optant pour le forfait jours dans un délai de 6 mois après la signature de la convention individuelle de forfait jours).

Les temps de repos étant un élément essentiel de l'équilibre vie privée/vie professionnelle et EDF SA faisant le choix de permettre à chacun de ses cadres de disposer de plus de **8 semaines de congés ou de repos (27 jours de Congés Annuels et 16 jours de repos)**, le

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 – version finale à l'issue de la négociation engagée le 5 février 2015

forfait de référence temps plein applicable à EDF S.A est établi sur la **base de 209 jours** pour une année complète de travail (hors congés supplémentaires légaux, statutaires et autres congés résultant d'accords ou dispositions de l'entreprise qui viennent en déduction du forfait et hors situations particulières visées au présent chapitre).

Les cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait sur la base de 209 jours peuvent, avec l'accord de leur hiérarchie, conformément aux dispositions légales, être autorisés à dépasser le nombre de jours de travail fixés dans leur convention individuelle, sans pouvoir dépasser un plafond de **225 jours**.

Ils peuvent contribuer temporairement à des organisations collectives spécifiques.

Les cadres qui sont amenés à s'inscrire dans une organisation collective spécifique temporaire sont éligibles au forfait jours dès lors que la période cumulée de contribution n'excède pas 18 semaines calendaires dans la période annuelle de référence.

2.1.2 DISPOSITIONS FINANCIERES ATTACHEES AU FORFAIT JOURS

2.1.2.1 Rémunération du forfait jour

La rémunération du forfait annuel de référence est calculée sur la base d'un salaire temps plein sur 12 mois (hors gratification de 13^{ème} mois).

En outre, et pour reconnaître et accompagner l'autonomie des cadres optant pour une convention de forfait annuel en jours, **une rémunération spécifique associée au forfait jours est définie sous la forme d'une prime annuelle d'autonomie pouvant aller jusqu'à 7,5% du salaire annuel brut sur 12 mois, composée de deux parts, qui peuvent être en tout ou partie placées sur CET:**

- une **part fixe de 3%**,
- et une **part variable de 0 à 4,5 %** attribuée par le management sur des critères liés à l'exercice de l'autonomie, des responsabilités et aux contraintes (déplacements...) associés à l'activité.

Il est proposé de réviser l'accord CET afin que soit prévue la possibilité de placer tout ou partie de ces montants sur le CET.

Cette rémunération du forfait jours est distincte de la Rémunération de la Performance Contractualisée.

Cette prime est prise en compte dans le calcul du régime supplémentaire de retraite selon des modalités à définir dans un avenant à l'accord Régime Supplémentaire de Retraite.

Ces dispositions se substituent à l'attribution de jours de disponibilité.

2.1.2.2 Rémunération des jours supplémentaires travaillés au-delà du forfait de référence

Les jours supplémentaires travaillés au-delà du forfait de référence sont rémunérés ou placés sur CET avec une majoration de 25 % de la rémunération journalière. Les cadres ont la possibilité de travailler au-delà du forfait de référence de 209 jours à leur initiative et avec l'accord préalable de leur hiérarchie dans un plafond de **225 jours**.

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 – version finale à l'issue de la négociation engagée le 5 février 2015

2.1.2.3 Compensation de l'adaptation

Pour accompagner le changement de modalités d'organisation individuelle du travail, lié notamment à l'évolution du nombre de jours de RTT, les cadres présents dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent avenant qui optent par écrit pour le forfait annuel en jours, dans un délai de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, bénéficient **au choix du salarié** :

- soit de **l'attribution exceptionnelle de 2 Niveaux de Rémunération**. Ces 2 Niveaux de Rémunération sont attribués **hors budget salarial annuel**,
- soit de **l'attribution d'une somme forfaitaire de 10 000€ bruts** pour un cadre optant pour le forfait annuel de référence. Il sera proposé de réviser l'accord CET afin que soit prévue la possibilité de placer tout ou partie de ce montant sur le CET.

Pour les cadres non statutaires en contrat à durée indéterminée, l'attribution des 2 NR, pour ceux qui feraient ce choix, est remplacée par une augmentation de salaire de 4,6% dans les mêmes conditions d'attribution.

Cette mesure de compensation prend effet pour le cadre, le premier jour du mois suivant la signature de sa convention individuelle de forfait-jours.

Cette compensation est subordonnée à un engagement sur une durée à minima de quatre ans, hors situation de mise en inactivité.

2.1.2.4 Rémunérations spécifiques

Afin de prendre en compte les interventions urgentes au titre de l'astreinte (hors travaux programmés) les cadres bénéficient de modalités de rémunération spécifiques définies par les métiers. Le présent avenant ne vient pas modifier ces modalités particulières de rémunération.

2.1.3 Des garanties sur les durées de travail et de repos et le suivi de la charge de travail

2.1.3.1 Décompte des jours travaillés

Le **décompte du nombre de jours travaillés** est réalisé sous la responsabilité du management.

Ce suivi est réalisé mensuellement par le salarié **dans l'application PGI-GTA**. Le décompte du temps de travail **est réalisé à la journée du lundi au vendredi** de façon auto-déclarative, et validé par le management.

Il permet de visualiser les périodes de repos ainsi que leur qualification (congé annuel, congé d'ancienneté, congé mère de famille, jours complémentaires...) et les périodes de travail à décompter du forfait jours.

Les cadres au forfait annuel en jour travaillent du lundi au vendredi.

Toutefois, de par leur fonction et en raison de l'activité de certains secteurs de l'entreprise, certains cadres sont amenés à travailler le week-end de façon programmée selon des dispositions et un calendrier arrêté en regard des besoins de l'organisation, et validé par la direction. Ces temps consacrés aux travaux programmés constituent du temps

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 – version finale à l'issue de la négociation engagée le 5 février 2015

de travail effectif et sont **décomptés du forfait annuel par demi-journée jusqu'à 4 heures de travail effectif ou par journée au-delà**, selon des modalités précisées dans les métiers concernés.

Chaque métier définit, selon son modèle d'activité, des dispositions pour réduire au strict nécessaire le nombre et la durée de ces activités.

2.1.3.2 Un suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées

Le suivi et la régulation de la charge de travail reposent sur un dialogue régulier entre le salarié et son manager. Le manager veille à une répartition équilibrée et à une affectation de la charge de travail compatible avec la durée du forfait.

Le suivi de l'activité par le management permet de tracer:

- les difficultés du salarié perçues par lui-même ou par son manager: charge de travail ou son évolution, gestion des périodes de repos,
- et les dispositions prises pour y remédier.

A cet effet, des **grilles d'analyse types** sont mises à disposition des managers et des cadres à partir d'une grille type nationale, annexée au présent avenant, adaptée par chaque métier à son activité. Cette grille type permet l'auto-analyse de l'activité: nombre de réunions, nombre de déplacements, part de temps non programmé, temps de connexion, etc.... par rapport à l'organisation des semaines de travail. L'utilisation de ces grilles permet de gérer de façon maîtrisée l'activité de chaque cadre au regard de l'activité de l'équipe.

Le respect des temps de repos

L'amplitude journalière et la charge de travail du cadre devront s'inscrire dans le respect des durées minimales de repos (quotidien et hebdomadaire) prévues par le code du travail en vue d'assurer une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés et permettre aux cadres de concilier vie professionnelle et vie privée.

A cette fin:

- le repos quotidien d'une durée minimum de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire d'une durée minimum de 35 heures consécutives sont garantis.

Le repos quotidien est pris sur une plage horaire d'une durée de 12 heures, dite «plage normale de repos quotidien » affichée dans chaque établissement. Dans l'hypothèse où un cadre au forfait ne peut pas, compte tenu de raisons professionnelles exceptionnelles, prendre son repos quotidien dans cette plage, il doit décaler le début de sa journée de travail suivante. Il le trace dans l'outil PGI-GTA.

- Les écarts à ces principes, dans le respect des dispositions légales, sont tracés par le cadre, sous la responsabilité de l'employeur, dans l'outil PGI-GTA. Le bilan statistique de l'évolution des écarts dans le temps est partagé avec les Organisations Syndicales lors des bilans/REX annuels sur le fonctionnement de l'organisation du travail.

La possibilité d'émettre une alerte sur la charge de travail

Le salarié peut émettre dans PGI-GTA une alerte sur sa charge de travail ou son évolution et la gestion des temps de repos. Le manager a l'obligation de prendre en compte cette alerte,

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 – version finale à l'issue de la négociation engagée le 5 février 2015

en recevant l'intéressé en entretien dans les meilleurs délais avec une cible d'un entretien sous 2 semaines après connaissance de l'alerte et en apportant une réponse sous quatre semaines.

Un entretien annuel relatif à l'organisation et au temps de travail

Il porte systématiquement sur : la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise –amplitude des journées, répartition dans le temps –, la charge de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et la vie privée, la rémunération du cadre, les déplacements professionnels, les incidences des technologies de communication, le suivi de la prise des jours de repos et de congés.

L'entretien peut être organisé dans le cadre de l'EAP.

Un entretien est réalisé au moment de la signature de la convention de forfait jours pour évoquer les modalités associées au forfait jours : autonomie et responsabilité dans la gestion de l'activité, articulation avec l'organisation collective et les modalités de fonctionnement en lien avec le projet collectif de fonctionnement.

2.1.4 Souplesses dans la gestion des équilibres de vie

Les souplesses dans la gestion des équilibres de vie sont une attente des salariés soit de façon ponctuelle en utilisant des jours placés sur le CET pour disposer de jours de repos supplémentaires, soit sur de plus longues périodes en utilisant des possibilités de forfait à 202 ou 167 jours.

Par ailleurs, les cadres au forfait jours peuvent utiliser, à leur initiative, la conversion en jour de repos de tout ou partie de leur 13 ième mois.

2.1.4.1 Souplesses dans l'utilisation du CET

Pour offrir à tous les cadres en forfait jours une souplesse dans la gestion de leur forfait annuel, de nouvelles modalités d'utilisation du CET sont ouvertes.

Pour être applicables, ces modalités doivent donner lieu à la conclusion d'un avenant à l'accord CET. Une négociation sera ouverte à cette fin.

La Direction s'engage dans ce cadre, pour les salariés détenant un compte épargne temps, à **prévoir des souplesses afin que les cadres au forfait jours puissent en cours de carrière utiliser des jours placés sur leur CET pour disposer de jours de repos supplémentaires en cas de besoin.**

Cette souplesse permettra ainsi de manière pérenne, de faire face à des obligations familiales ou à des aléas dans la gestion de l'équilibre des temps personnels et professionnels (possibilité d'utiliser 10 jours annuellement pour des besoins ponctuels).

Le CET des cadres en forfait jours annuel de référence pourra également être utilisé, durant les deux années suivant l'entrée en vigueur de l'avenant, pour gérer leur transition vers le forfait annuel en jours (possibilité d'utiliser à titre exceptionnel 40 jours maximum sur cette période).

Pour mémoire, les sources d'alimentation du CET sont élargies selon les dispositions décrites au § 2.1.2 du présent avenant.

2.1.4.2 Possibilités de forfaits annuels de 202 et de 167³ jours

Les cadres au forfait jours peuvent, à titre individuel, opter pour un **forfait jours annuel de 202 jours ou de 167 jours**.

L'objectif de ces forfaits consistant à **privilégier une réduction du nombre de jours de présence au travail**, les cadres ayant conclu une telle convention individuelle de forfait ne peuvent pas travailler au-delà du forfait annuel convenu.

La rémunération de ces forfaits annuels est **calculée sur la base du salaire correspondant au forfait de référence proratisé à concurrence du nombre de jours du forfait par rapport au forfait annuel de référence**. Pour le reste, les dispositions du § 2.1.2.1 du présent avenant s'appliquent sur cette base proratisée (prime annuelle d'autonomie jusqu'à 7,5% du salaire annuel brut sur 12 mois, hors gratification de 13^{ème} mois).

Les cadres concernés bénéficient en outre des dispositions du § 0 du chapitre 2 du présent avenant selon les modalités suivantes :

- soit l'attribution exceptionnelle de 2 Niveaux de Rémunération. Ces 2 Niveaux de Rémunération sont attribués hors budget salarial annuel,
- soit l'attribution de la somme forfaitaire de 10 000€ bruts précitée, proratisée en fonction du forfait choisi par rapport au forfait jours annuel de référence.

Les garanties prévues au § 2.1.3 du chapitre 2 du présent avenant leur sont intégralement applicables.

2.1.5 Caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait annuel

La période de référence annuelle de décompte des jours travaillés est définie du 1er mai au 30 avril.

Formalisation de la convention individuelle de forfait jours annuel

Une convention individuelle de forfait annuel en jours sera proposée à la signature des cadres qui optent pour le forfait annuel en jours.

La convention individuelle de forfait jours est conclue pour la durée du poste.

Les cadres ayant signé une convention individuelle de forfait jours pourront modifier le niveau du forfait avec un délai de prévenance de 6 mois au 1 er mai de chaque année.

La convention de forfait précise :

- le nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait annuel,
- les modalités de décompte des journées et, le cas échéant, des demi-journées notamment pour les activités programmées le WE et les jours fériés, du forfait,
- les possibilités de dépassement du forfait de référence,
- la rémunération attachée au forfait jours,

³ Le forfait jours de 167 jours correspond à moins de 80% du forfait jours de référence

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 – version finale à l'issue de la négociation engagée le 5 février 2015

- les modalités de suivi de la charge de travail, de l'amplitude des journées et des durées minimales de repos,
- la date d'effectivité de la convention.

Si durant son parcours professionnel, un cadre autonome était retenu sur un emploi dit « intégré », les dispositions propres aux cadres occupant un emploi intégré viendraient s'y substituer pendant toute la durée du poste par l'effet d'un avenant conclu à cette occasion.

Le management adressera à chaque cadre éligible une proposition individuelle écrite exposant les différentes options, assortie d'un délai prévu au § 0. Le cadre devra, dans ce délai, se prononcer sur l'option choisie. A défaut de réponse, la durée du travail du cadre sera organisée sur la base d'un horaire individuel régulier propre aux cadres décrit au § 2.2 du présent avenant.

Arrivées et départs en cours de période de référence

Lorsque le cadre en forfait jours n'a pas pu accomplir la totalité de la période de référence annuelle en raison de son arrivée et de son départ en cours de période, les régularisations nécessaires seront opérées au prorata de son temps de présence en tenant compte de ses droits acquis à congés payés.

2.2 HORAIRES REGULIERS SUR UN CYCLE DE QUATRE SEMAINES

Pour les cadres n'optant pas pour le forfait jours, le travail est organisé par cycle de 4 semaines.

Sur les 20 jours du cycle, le travail est organisé sur 18 jours en fonction du modèle d'activité de chaque métier.

Les 2 jours de RTT sont positionnés sur le cycle avec l'accord du management. Ils sont à prendre dans le cycle de 4 semaines et ne sont pas reportables d'un cycle sur l'autre.

A l'occasion de la révision de son accord local, chaque établissement établira (cf. 3.1) la répartition des heures dans chaque semaine du cycle adaptée à son modèle d'activité.

A défaut d'avenant local de révision, les heures seront réparties sur 18 journées de travail de 7h47. Les 2 jours de RTT sont positionnés sur le cycle avec l'accord du management. Ils sont à prendre dans le cycle de 4 semaines et ne sont pas reportables d'un cycle sur l'autre.

Le cadre pourra en accord avec son manager définir une heure d'arrivée et de départ individualisée et fixe. Ces horaires seront situés dans une plage horaire d'une heure le matin et d'une heure le soir, déterminée par le management pour l'équipe de travail.

Ces dispositions permettent tout à la fois au management d'organiser les activités de façon prévisible et de respecter le choix de régularité dans les horaires de travail fait par le cadre.

Pour respecter le choix des cadres optant pour ces formules d'horaires réguliers, les heures supplémentaires doivent être exceptionnelles, et respecter une cible à ne pas dépasser de 40 heures sur l'année.

La charge de travail sera adaptée au cycle de travail régulier pour permettre la prise de l'ensemble des jours de repos en temps (CA et JRTT) attribués sur une année. Il n'y a pas de report de ces RTT d'un cycle à l'autre ni de placement sur CET.

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 – version finale à l'issue de la négociation engagée le 5 février 2015

Ces dispositions se substituent à l'attribution de jours de disponibilité, et ne modifient pas les dispositions concernant la rémunération de la performance.

2.3 UN HORAIRE COLLECTIF POUR LES CADRES INTEGRES

Les cadres intégrés sont les cadres dont la nature de l'emploi les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ou qui ne disposent pas de marge de manœuvre dans l'organisation de leur emploi du temps. **A EDF SA, les cadres intégrés sont les personnes qui travaillent selon un roulement continu toute l'année.**

Ils peuvent réaliser des heures supplémentaires sur demande de leur hiérarchie, rémunérées comme telles, et en substitution des jours de disponibilité prévus par les précédents dispositifs.

Le nombre d'heures supplémentaires peut faire l'objet d'une forfaitisation prévue dans la Code du Travail.

Les aménagements/réductions à caractère collectif, reposant sur une organisation collective de l'équipe concernée, telles que la réduction collective du temps de travail ou les amplitudes élargies de service, ne sont pas compatibles avec le travail selon un horaire individuel. Seuls les cadres intégrés dans un horaire collectif peuvent bénéficier des dispositions d'aménagements/réductions à caractère collectif si les conditions prévues dans les dispositions de l'accord du 25 janvier 1999 sont réunies.

3 CHAPITRE 3 : LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DU 25 JANVIER 1999 MODIFIE PAR CET AVENANT

3.1 LA REVISION DES ACCORDS LOCAUX

Les accords ou avenants locaux ont pu reprendre tout ou partie des dispositions contenues dans l'accord national du 25 janvier 1999 concernant les cadres.

Une révision des avenants ou des accords locaux peut être rendue nécessaire pour les adapter aux nouvelles dispositions définies par le présent avenant.

Les signataires du présent avenant conviennent que la révision des accords locaux a pour objectif :

- de supprimer les dispositions concernant les cadres qui auraient pu être inscrites dans les avenants locaux à l'accord du 25 janvier 1999 depuis cette date jusqu'à la signature de cet avenant,
- d'établir pour les cadres autonomes en horaire régulier (cf. § 2.2) la répartition des heures dans chaque semaine du cycle adaptée au modèle d'activité.

Le chapitre 1 « Organisation du travail et qualité de vie au travail pour l'ensemble des salariés » ne nécessite pas de révision des accords locaux.

3.2 LA DYNAMIQUE D'ENSEMBLE DE L'AMELIORATION DES ORGANISATIONS ET DU FONCTIONNEMENT COLLECTIF

La dynamique de l'amélioration des organisations doit permettre « un nouveau souffle » en matière d'organisation du travail à EDF S.A et dans la mise en œuvre de l'accord de 1999. Elle s'appuiera :

- sur les projets collectifs de fonctionnement des équipes de travail,
- sur les comités d'établissement, au titre de leur compétence en matière d'organisation du travail et de temps de travail,
- sur la pérennisation des plans d'action métier,
- sur l'évolution des Comités de suivi, dont les missions seront précisées afin de ne pas empiéter sur les prérogatives des IRP, en renforçant leur rôle dans le pilotage de la mise en œuvre de l'accord.

Concernant la filière CE, au niveau des établissements, quand il est différent du niveau métier :

- **un bilan** sur le fonctionnement de l'établissement et son organisation sera présenté à l'occasion de l'élaboration de nouvelles orientations pour l'établissement ou **a minima tous les 3 ans**,

Cet état des lieux sera alimenté :

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 – version finale à l'issue de la négociation engagée le 5 février 2015

- Par une synthèse des projets de fonctionnement collectif des équipes de travail.
- Par l'évolution de l'activité de l'établissement.
- Par les perspectives en termes d'emplois et de compétences, en lien avec les dispositions prévues dans l'accord GPEC.

Une actualisation du bilan de fonctionnement est réalisée tous les ans en IRP pour prendre en compte les évolutions intervenues, examiner les écarts et alertes déclarés dans l'outil de suivi de l'activité et de la charge de travail des cadres.

- Le résultat des **études d'impacts** dans les conditions précisées au § 1.2.1.

Au niveau des métiers, la démarche des plans d'action métier engagée dans le cadre du projet « Performance et Organisation du Travail » est pérennisée en actualisant, en concertation avec les Organisations Syndicales concernées, l'état des lieux et le plan d'action d'amélioration continue des organisations aux enjeux, et permettant d'aborder des thématiques communes aux établissements relevant d'un même métier.

Le Comité de pilotage national de l'avenant sera informé de la mise à jour de ces plans d'actions.

Concernant le pilotage de la mise en œuvre de l'accord du 25 janvier 1999 modifié par cet avenant, les Comités de suivi prévus par l'accord du 25 janvier 1999 sont remplacés par des Comités de pilotage dont le rôle est renforcé pour s'assurer de la bonne mise en œuvre des moyens prévus dans l'accord du 25 janvier 1999.

Ces Comités sont alimentés par un bilan sur la mise en œuvre des moyens et des engagements pris (moyen mis en œuvre ou non) aux différents niveaux concernés :

- Etablissement : la mise en œuvre sur le terrain des moyens prévus dans l'accord du 25 janvier 1999, dont la liste est rappelée en annexe 5.
- EDF SA :
 - la consolidation de la mise en œuvre de l'accord dans les établissements (voir ci-dessus).
 - Les informations consolidées sur une maille nationale : statistiques de connexion à distance...
 - Information sur l'actualisation des plans d'action métier.

3.3 LA CONDUITE DU CHANGEMENT

La Direction s'engage à porter les dispositions contenues dans cet avenant auprès de l'ensemble des acteurs (salariés, ligne managériale, filière RH).

Comme dans toute transformation, le rôle du management dans la conduite et la mise en œuvre du changement est essentiel. La conduite du changement est inscrite dans le chantier « organisation : responsabiliser, déléguer, simplifier » du projet stratégique CAP 2030.

Un accompagnement du management sera mis en place pour le déploiement afin de porter le sens des dispositions définies dans cet avenant sous la forme d'un guide expliquant les

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 – version finale à l'issue de la négociation engagée le 5 février 2015

modalités prévues, leur sens, et les effets attendus, et d'un accompagnement par la filière RH et/ou des consultants RH à la demande des managers. Par ailleurs, les dispositions prévues dans cet avenant et les évolutions qu'elles portent dans l'organisation du travail seront intégrées dans les programmes de formation des managers en lien avec l'UGM pour garantir la pérennité de leur mise en œuvre dans le temps, notamment sur les aspects: conduite du changement, les méthodes d'analyse et de simplification du fonctionnement, la gestion efficace du temps et des réunions, la délégation et la responsabilisation des collaborateurs favorisant l'efficacité et la prise d'initiative.

Projet d'avenant version finale

4 CHAPITRE 4 : MESURES TRANSITOIRES ET DISPOSITIONS FINALES

4.1 MESURES TRANSITOIRES

Concernant l'éligibilité au forfait jours et le dispositif de rémunération de l'adaptation associé à l'option forfait jours pour les cadres en place à la date de la mise en œuvre de l'avenant, les précisions suivantes sont apportées.

Dans une période transitoire de 4 ans à partir de la date d'entrée en vigueur de l'avenant, les cadres qui, à la date d'entrée en vigueur de l'avenant, sont dans les situations ci-dessous pourront bénéficier des dispositions de compensation de l'adaptation prévues au § 2.1.2.3 à la date de signature de leur convention individuelle de forfait jours :

- Les cadres aux effectifs mais en absence de gestion (Etat E09 de ICRH) comme par exemple ceux en longue maladie, en CET (hors CET précédent un départ en retraite), ainsi que les cadres mis à disposition d'organismes extérieurs (AMADOE),
- Les cadres qui n'ont pas la possibilité d'opter pour le forfait jours pendant la période prévue au § 2.1.2.3 :
 - Les cadres intégrés,
 - Les cadres expatriés dans des filiales.

Les agents de maîtrise engagés, à la date d'entrée en vigueur de l'avenant, dans un dispositif promotionnel de passage dans le collège cadre, pourront opter pour le forfait jours, au moment de leur arrivée dans un emploi de cadre autonome et bénéficier des dispositions prévues au § 2.1.2.3 de l'avenant.

Les cadres en butée (ou à 1 NR de la butée) de la grille salariale qui optent pour le forfait jours pourront choisir entre la somme forfaitaire fixe de 10 000€ et une prime de 4,6% (ou respectivement de 1 NR plus une prime de 2,3 %).

Si d'autres situations particulières venaient à être signalées, elles feront l'objet d'un examen en Comité de pilotage.

4.2 CHAMPS D'APPLICATION

4.2.1 Bénéficiaires

Sauf dispositions particulières, le présent avenant est applicable aux salariés statutaires et non statutaires.

Le chapitre 1 du présent avenant est applicable à l'ensemble du personnel quel que soit le collège d'appartenance.

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 – version finale à l'issue de la négociation engagée le 5 février 2015

Le chapitre 2 s'applique aux seuls salariés cadres, à l'exception des cadres dirigeants et se substitue à l'ensemble des dispositions de l'accord du 25 janvier 1999, sauf dispositions contraires prévues au présent avenant en particulier dans son annexe 6.

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

Le présent avenant s'applique dans les établissements situés sur le territoire métropolitain ainsi que dans les établissements situés dans les départements et régions d'outres mer, et les établissements situés à Saint Barthelemy, Saint Martin, et Saint Pierre et Miquelon, sous réserve d'adaptations négociées localement, dans le respect des dispositions légales afin de prendre en compte les éléments de contexte propres à ces collectivités et territoires.

4.2.2 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions du Code du travail.

Il se substituera dès son entrée en vigueur, aux usages et décisions unilatérales antérieurs devenues incompatibles avec les dispositions du présent avenant.

Par ailleurs, les signataires s'engagent à adapter les dispositions conventionnelles conclues au sein de l'entreprise également devenues incompatibles avec le présent avenant.

4.2.3 Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions dont l'effet est limité dans le temps cesseront de produire tout effet, au terme et dans les conditions fixées au présent avenant.

4.2.4 Révision

A la demande de la direction ou d'une ou plusieurs Organisations Syndicales représentatives signataires une négociation de révision du présent avenant pourra être ouverte dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties s'engagent, en cas d'événements extérieurs de nature à perturber l'équilibre général du présent avenant (évolutions législatives ou réglementaires par exemple), à ouvrir des discussions, en vue d'une éventuelle révision du présent avenant afin de l'adapter à ces évolutions.

4.2.5 Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

4.2.6 Dépôt

Conformément aux dispositions du Code du travail, la Direction procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès de la DIRECCTE et du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Annexe 1**La mise en œuvre du principe de subsidiarité**

Plusieurs dispositions et/ou principes faisant l'objet d'une recommandation nationale prévoient des modalités à préciser par les métiers ou les établissements.

De façon plus spécifique, cela concerne:

- L'identification des meilleures pratiques existantes et éprouvées sur les études d'impacts dans chaque métier, au-delà du tronc commun identifié pour l'entreprise (cf. § 1.2.1).
- L'adaptation au modèle d'activité du métier de la mise en œuvre du document d'application sur «les meilleurs usages du numérique » (cf. § 1.1.1).
- L'adaptation au modèle d'activité du métier de la grille d'analyse portant sur l'auto-analyse de l'activité et de la charge de travail est adaptée par chaque métier à son activité (cf. § 2.1.3.2).
- La définition d'une « plage horaire normale » de repos d'une durée de 12 heures (cf. § 2.1.3.2).
- Les dispositions pour réduire au strict nécessaire le nombre et la durée des activités réalisées le week-end de façon programmée (cf. § 2.1.3.1).

Par ailleurs, certains salariés du collège maîtrise disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées et leur durée quotidienne de leur travail ne peut pas être prédéterminée.

Leur situation sera examinée au niveau des métiers concernés, au regard de l'éligibilité au forfait jours, selon les mêmes modalités que celles prévues au présent avenant. Toute évolution en ce sens ne pourra se faire, le cas échéant, qu'après la négociation d'un accord collectif.

Annexe 2**L'articulation des dispositions définies dans cet accord avec d'autres accords**

Les thématiques en lien avec l'organisation du travail sont multiples: emploi, compétences, qualité de vie ... et font l'objet d'accords collectifs.

Cet avenant définit des principes ou dispositions à mettre en œuvre pour son application concernant :

- le télétravail.
- L'alimentation et l'utilisation du CET.
- Le Régime Supplémentaire de Retraite pour intégrer la prime d'autonomie dans l'assiette de cotisation.

Ces principes ou dispositions seront intégrées dans la prochaine révision ou négociation des accords concernés.

Pour d'autres thématiques, qualité de vie au travail, GPEC, égalité professionnelle..., les signataires conviennent de veiller à la cohérence des accords collectifs couvrant ces champs avec les principes du présent avenant, dans le cadre de l'agenda social 2015-2018.

Il s'agit notamment des accords collectifs sur:

- La prévention des risques psychosociaux et l'amélioration de la qualité de vie au travail.
- L'égalité professionnelle homme/femme.
- La GPEC.
- La formation (DEFI formation).
- La négociation de branche sur les droits familiaux prévue au sein de la branche professionnelle des IEG.

Annexe 3**Contenu de la négociation sur le télétravail**

Après un partage des retours d'expérience interne et externe à l'Entreprise avec les Organisations Syndicales, une négociation sur le télétravail sera ouverte.

Dans le cadre de la loi du 22 mars 2012 (loi 2012-387), cette négociation visera à introduire cette nouvelle modalité d'organisation du travail à EDF S.A qui sera ouverte aux salariés répondant aux conditions d'éligibilité quelque soit leur collègue.

Cette forme d'organisation s'inscrit dans la volonté de l'entreprise d'innovation sociale et sa volonté de réduire son empreinte environnementale.

Trois principes structurants doivent être rappelés :

- Les dispositions concernant le télétravail constituent une modification permanente des conditions de travail des salariés concernés.
- Le maintien d'un lien fort avec le collectif est nécessaire.
- Le télétravail est réversible et le réexamen annuel de la pertinence de cette modalité de travail par rapport à la situation de la personne et du collectif de travail est nécessaire.

Le périmètre de la négociation d'un accord sur le télétravail visera à préciser les dispositions cumulatives applicables suivantes:

- **Les principes clés du télétravail à EDF:** le télétravail est ouvert aux salariés de tous les collègues avec des critères d'éligibilité du salarié, de l'emploi, ainsi que des situations prioritaires identifiées.
- **Les situations individuelles prioritaires ciblées par l'accord:** notamment les salariés faisant face à des trajets domicile-travail pénibles ou significativement longs (par exemple : durée des trajets quotidiens largement supérieure à la moyenne locale, situations de célibat géographique, accompagnement de salariés en situation de maternité, accompagnement de salariés dans le cadre de déménagement d'unités ou de mobilités...) ou dans certaines situations personnelles ou familiales particulières (familles monoparentales, aidants familiaux etc.).
- **Les critères d'éligibilité de l'emploi:** en fonction de la confidentialité, de matériels spécifiques, de présence physique requise...
- **Les critères d'éligibilité du salarié :** en fonction de la capacité à travailler seul à distance...
- **L'articulation entre le télétravail et l'organisation collective :** organisation de temps collectifs, plages horaires de travail en télétravail, programmation du télétravail.
- **Des modalités de télétravail:** nombre de jours maximal par période, variabilité, l'accord exprès du salarié et du manager, et un principe de réversibilité des conventions, avec un bilan annuel de la convention avant reconduction.

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 – version finale à l'issue de la négociation engagée le 5 février 2015

- **Les conditions de travail** du salarié en télétravail : conformité électrique, espace de travail adapté, accès internet, équipement mobile, assurance, et leur prise en charge.
- **L'accompagnement et le suivi** du télétravail : médecine du travail, formation, bilan individuel...

Projet d'avenant version finale

Annexe 4**L'état des lieux de la mise en œuvre de l'accord du 25 janvier 1999 et de l'organisation du travail à EDF SA**

A la demande des Organisations Syndicales un état des lieux approfondi a été discuté les 6 et 31 mars 2015 sur l'organisation du temps de travail des cadres dans le cadre de la négociation du présent avenant.

L'état des lieux de la mise en œuvre des accords et textes d'entreprise et plus généralement dans le fonctionnement de l'entreprise, pour les cadres, met en évidence:

- Une grande hétérogénéité du nombre de jours travaillés, tant au niveau EDF SA entre les métiers, qu'au sein d'un même métier, avec un écart-type de 30 jours autour d'une moyenne de 204 jours pour les cadres à temps plein qui représentent plus de 88% de la population cadre.
- Une gestion des temps d'absence des cadres réalisée de façon globale par ½ journée ou par journée (congés annuels, JRTT, JDD...).
- La mesure de la réalité du temps de travail est rendue plus difficile aujourd'hui qu'il y a 15 ans, quand le travail s'effectuait essentiellement sur un lieu de travail « unique », et avec le développement des technologies de l'information et de la communication.
- Des choix d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui peuvent évoluer dans la carrière en fonction des étapes de vie et notamment des charges familiales.
- Des possibilités de temps réduit utilisées par une partie des cadres (12% de la population cadre) avec une proportion plus importante chez les femmes et dans certaines Directions.
- Le CET est alimenté en temps par les cadres à plus de 80%, et les cadres utilisent à plus 70 % les jours placés sous forme financière.

Des pratiques se sont aussi instaurées au fil du temps, par exemple:

- Des souplesses dans la mise en œuvre de certaines dispositions de l'accord de 1999: non respect des cycles, gestion en « pot » de JRTT ...
- Dans la pratique de la programmation d'activités le WE et les jours fériés, par exemple, pour répondre à des contraintes liées à certains modèles d'activité métier, notamment en astreinte.
- Du travail réalisé en dehors du lieu de travail sous forme de travail occasionnel à distance sans qu'il soit défini dans nos textes, avec le développement de pratiques de célibat géographique notamment.

A partir de cet état des lieux, Il convient de faire la part des besoins de l'entreprise pour remplir ses missions de service public de continuité et de sûreté, de prendre en compte les

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 – version finale à l'issue de la négociation engagée le 5 février 2015

aspirations individuelles avec le souci de l'efficacité collective, et des souplesses nécessaires tout au long de carrière afin de les reconnaître et de les intégrer dans nos textes.

La culture de l'entreprise reste aussi très marquée par le présentisme, par exemple dans son fonctionnement au quotidien-présence physique en réunion-, dans ses modes de valorisation de l'implication souvent associés à la présence au bureau... Cette culture répond de moins en moins aux attentes des salariés et aux aspirations des nouvelles générations. Elle n'est pas toujours un gage de performance pour l'entreprise.

L'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 couplé au développement des technologies de la communication et de l'information est une opportunité pour contribuer à faire évoluer la culture de l'entreprise et les modes d'organisation au plus près du terrain.

Projet d'avenant version finale

Annexe 5**Les missions des Comités de pilotage**

Les Comités de pilotage national et locaux seront destinataires annuellement d'un bilan consolidé de la mise en œuvre des engagements prévus dans cet avenant et rappelés ci-dessous.

Ils réaliseront une évaluation sur 3 niveaux : engagement mis en œuvre, totalement, partiellement, ou non mis en œuvre.

Les Comités locaux s'assurent de la mise en œuvre des engagements et alertent le management.

Rappel des engagements prévus dans cet avenant :

- diffusion et mise en œuvre de la recommandation sur les meilleurs usages du numériques (cf. §1.1.1),
- utilisation des moyens de participation à des réunions à distance (cf. § 1.1.2),
- présentation aux Organisations Syndicales d'un état des lieux des services aux salariés (cf. §1.1.3),
- réalisation d'une analyse d'impacts à chaque évolution d'organisation significative (cf. §1.2.1),
- établissement et actualisation annuelle d'un projet collectif de fonctionnement de chaque équipe de travail (cf. § 1.2.2),
- diffusion actualisée de la recommandation sur l'organisation des réunions (cf. §1.3.1),
- organisation des réunions dans des horaires compatibles avec les « plages normales de repos » (cf. § 1.3.1),
- mise en place d'espaces d'accueil partagé (cf. §1.3.2.1),
- présentation en IRP du suivi des écarts aux points de repères sur les temps de travail et de repos tracés par les cadres dans PGI-GTA (cf. introduction §2 et § 2.1.3.2).

Le Comité national :

- définit le besoin d'actualisation des préconisations nationales prévues dans le présent avenant: lignes directrices sur "les meilleurs usages du numérique" (cf. § 1.1.1), principes communs de mise en œuvre des études d'impacts (cf. § 1.2.1), points clés de la bonne organisation des réunions (cf. §1.3.1), le guide méthodologique sur les projets collectifs des équipes de travail (§ 1.2.2).
- est destinataire de la mise à jour des plans d'actions des métiers (cf. § 3.2),
- est destinataire des statistiques non nominatives de connexion à distance (cf. § 1.1.1)
- suit les évolutions respectives des Niveaux de Rémunération des cadres ayant opté pour le forfait jours et ceux ayant opté pour les horaires réguliers, afin d'examiner les éventuels écarts.

Projet d'avenant à l'accord du 25 janvier 1999 – version finale à l'issue de la négociation engagée le 5 février 2015

Les dispositions du chapitre 3 du présent avenant se substituent aux dispositions prévues au § 6 de l'accord du 25 janvier 1999 relative au « Dispositif national », et complètent les dispositions relatives aux missions des Comités locaux « Dispositif local ». L'ensemble des missions est confié à un seul comité au niveau local.

Projet d'avenant version finale

Annexe 6**Les dispositions applicables aux cadres en intégrant les nouvelles dispositions du présent avenant dans l'accord du 25 janvier 1999.**

Les dispositions définies au chapitre 2 du présent avenant intitulé « organisation et temps de travail des cadres » viennent remplacer l'ensemble des dispositions définies par l'accord du 25 janvier 1999 pour les salariés cadres, à l'exception des paragraphes suivants qui restent applicables aux cadres dans les conditions définies ci-dessous :

- **dispositions applicables aux cadres intégrés :** L'ensemble des dispositions de l'accord du 25 janvier 1999 restent applicables aux cadres intégrés, notamment le § 1.5⁴ relatif aux services continus qui prévoit la possibilité de bénéficier du dispositif de réduction collective à 32h, si les conditions en sont réunies. Ces dispositions sont complétées par le paragraphe 2.3 du présent avenant sur « Un horaire collectif pour les cadres intégrés ».
- **Dispositions applicables aux cadres autonomes en horaires réguliers :** Les dispositions du paragraphe 1.2 de l'accord du 25 janvier 1999 ainsi que son annexe 4 relative au « temps choisi » restent accessibles aux cadres choisissant les dispositions du paragraphe 2.2 du présent avenant concernant « les cadres autonomes en horaires réguliers ».

Les dispositions de l'annexe 3 de l'accord du 25 janvier 1999 sur « le compte épargne temps » sont remplacées par celles définies dans l'accord sur le CET applicable à EDF S.A.

Le principe de la réduction collective du temps de travail (RCTT) n'est pas remis en cause pour les salariés qui travaillent selon un horaire collectif. Les équipes peuvent adopter un horaire collectif à 32 heures lorsqu'elles remplissent les conditions prévues par les dispositions de l'accord du 25 janvier 1999⁵. Les cadres autonomes, qui conformément au présent avenant, travaillent selon un horaire individuel, ne sont pas pris en compte pour évaluer la condition de majorité requise pour la mise en œuvre de la RCTT au sein de l'équipe.

⁴ Pour mémoire le paragraphe 1-5 de l'accord du 25 janvier 1999, stipule : « Les services dont l'organisation du travail est en continu, peuvent réduire à tout moment, par voie d'accord local, le temps de travail jusqu'à 32 heures en moyenne hebdomadaire, avec maintien de la rémunération principale. La date et les conditions de mise en œuvre sont négociées localement »

⁵ Les dispositions relatives à la RCTT sont prévues au paragraphe 1-1 de l'accord du 25 janvier 1999, sous le titre « La réduction collective à 32h », : il s'agit des dispositions qui commencent par « Dans les équipes ou plus de la moitié des agents sont volontaires, le temps de travail est réduit à 32 heures hebdomadaires [...] » et qui finit par « ... compensation en temps définie en annexe 1. » avant le paragraphe intitulé « Un temps de travail aménagé ».