

**ACCORD RELATIF AUX MESURES RH ACCOMPAGNANT LA RELANCE DES ACTIVITÉS D'ENEDIS  
DANS LE CADRE DE LA CRISE COVID-19**

## **PREAMBULE**

Face à la situation sanitaire inédite en France, l'Entreprise et ses salariés ont su faire preuve d'une capacité d'adaptation exceptionnelle.

Tout en priorisant la protection des salariés et des prestataires, nous avons réussi collectivement à assurer la continuité de nos activités essentielles et nos missions de service public.

Nous avons su maintenir notre mission première de distribution de l'électricité nécessaire à notre pays et à nos concitoyens, notamment dans des lieux stratégiques comme les établissements de santé. Nous avons également pris des dispositions solidaires envers de nombreux interlocuteurs conformes à nos valeurs et au sens de l'intérêt général que nous portons, qu'il s'agisse de nos clients, nos prestataires, nos fournisseurs ou des particuliers touchés par cette crise.

A tous les niveaux de l'Entreprise, le dialogue social a constitué un des leviers clés pour réussir à traverser cette période. Fondés sur la transparence et la responsabilité, les échanges avec les organisations syndicales et les représentants du personnel ont été soutenus. C'est dans ce contexte que s'inscrit le présent accord portant sur l'accompagnement social dans le cadre de la relance des activités et notamment les modalités de récupération jusque fin 2020 des activités mises entre parenthèse durant la crise sanitaire. La situation de la relance des activités fera l'objet de réunions, à intervalles réguliers, entre les Directions et les Représentants du Personnel.

Cet accord traduit la volonté des signataires de poursuivre ce dialogue social initié dès le début de la crise, afin de trouver ensemble les solutions pour accompagner la relance, en préservant l'équilibre entre nos missions, les intérêts de l'Entreprise et ceux des salariés.

## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>1</b>
<b>CHAPITRE 1 - MESURES RELATIVES AU DIALOGUE SOCIAL .....</b>	<b>3</b>
<b>CHAPITRE 2 - MESURES RELATIVES À L'ADAPTATION DES ORGANISATIONS DE TRAVAIL .....</b>	<b>5</b>
<b>CHAPITRE 3 – MESURES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL ET AUX CONGÉS.....</b>	<b>6</b>
<b>CHAPITRE 4 – MESURES RELATIVES À L'ALTERNANCE ET À LA MOBILITÉ DES SALARIÉS .....</b>	<b>10</b>
<b>CHAPITRE 5 – MESURES RELATIVES À L'ACCOMPAGNEMENT LOGISTIQUE DE LA RELANCE DES ACTIVITÉS.....</b>	<b>11</b>
<b>CHAPITRE 6 – MESURES RELATIVES À L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS.....</b>	<b>12</b>
<b>CHAPITRE 7 – MESURES RELATIVES À L'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER DES SALARIÉS DURANT LA CRISE SANITAIRE.....</b>	<b>15</b>
<b>CHAPITRE 8 – MESURES RELATIVES À LA RECONNAISSANCE .....</b>	<b>17</b>
<b>CHAPITRE 9 – MESURES RELATIVES AU REX DE LA CRISE ET ÉVOLUTION DU TAD .....</b>	<b>18</b>
<b>CHAPITRE 10 – DISPOSITIONS FINALES.....</b>	<b>19</b>

## **Article 1 – Objet et champ d’application de l’accord**

Le présent accord a pour objet de définir des mesures RH permettant d’accompagner la relance des activités d’Enedis dans le cadre de la crise COVID-19.

Il est applicable dans l’ensemble des entités d’Enedis (Directions Nationales, Directions Régionales et UON).

## **Chapitre 1 - Mesures relatives au dialogue social**

### **Article 2 – Le recours à l’audioconférence pour la tenue des IRP et organismes statutaires**

#### ***Article 2.1. Fonctionnement du dialogue social***

Afin de respecter les mesures de confinement et conformément aux dispositions de l’Ordonnance n°2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d’urgences relatives aux IRP, le cadre de cohérence du dialogue social à Enedis en période de crise sanitaire a généralisé le recours à l’audioconférence pour la tenue des Institutions Représentatives du Personnel (réunions CSE, Représentants de Proximité et autres commissions du CSE) et des organismes statutaires.

Au regard des préconisations gouvernementales et des dispositions contenues dans le plan de relance des activités d’Enedis, les parties conviennent de privilégier le recours à l’audioconférence durant la phase de relance des activités de l’entreprise pour les réunions des IRP, de négociation et les concertations.

Les réunions physiques pourront être progressivement organisées en fonction de l’évolution du contexte sanitaire local en concertation avec les organisations syndicales.

#### ***Article 2.2. Les réunions des Commissions Secondaires du Personnel***

En priorité et sous réserve de l’évolution du contexte sanitaire local, les réunions des Commissions Secondaires du Personnel (CSP) se tiendront en présence physique. A défaut, avec l’accord du Secrétaire de l’organisme, la réunion se tiendra par audioconférence Skype/Lync ou par téléphone. En dernier ressort, pour les CSP Exécution / Maîtrise, il reste possible d’organiser la consultation des membres par voie de « procédure accélérée » (PA) pour les bordereaux selon les modalités décrites au chapitre III des accords collectifs relatifs à leur fonctionnement.

Les réunions s’inscrivant dans le cadre d’une procédure disciplinaire se dérouleront prioritairement lors de réunions physiques tant pour les procédures suspendues pendant la période de confinement que pour celles à venir. Par exception, et avec accord de l’ensemble des parties, les réunions pourront se dérouler sous forme d’audioconférence, par Skype/Lync ou téléphone.

### **Article 3 – Reprise du calendrier social de l'entreprise**

Durant la période de confinement, le cadre de cohérence du dialogue social a préconisé de consacrer les réunions du CSE Central et des CSE d'Établissements aux sujets urgents ou relatifs à la crise sanitaire.

Un examen de la mise en œuvre de l'agenda social 2020 sera réalisé entre la DRHTS, les Délégués Syndicaux Centraux, le Secrétaire du CSE Central et les RS CSE Centraux pour définir les concertations, négociations, et consultations programmées dans les prochains mois.

Cet agenda sera complété localement au regard des dossiers locaux après échange avec le Secrétaire et les Représentants Syndicaux de l'établissement.

### **Article 4 – Le rôle essentiel des CSSCT dans la relance des activités**

L'accord relatif à la mise en place des nouvelles IRP au sein d'Enedis du 25 mars 2019 dispose que la CSSCT a pour objectifs principaux, par délégation du CSE, de :

- veiller à la protection de la sécurité et de la santé des salariés,
- de contribuer à améliorer leurs conditions de travail,
- de promouvoir une culture de prévention.

Afin d'accompagner la relance des activités d'Enedis et de maintenir un dialogue social renforcé et agile autour des questions santé sécurité au travail, les parties conviennent de la nécessité de travailler prioritairement avec la CSSCT pour préparer et instruire les dossiers à un rythme régulier. Les prérogatives consultatives restent dévolues au seul CSE.

Cette disposition s'applique également à la CSSCT Centrale et au CSE Central d'Enedis.

### **Article 5 – Maintien du dialogue social renforcé**

Le cadre de cohérence du dialogue social durant la période de confinement a renforcé le dialogue social national et local avec les organisations syndicales en préconisant des échanges avec les Délégués Syndicaux, les Représentants de Sections Syndicales, les RS CSE, le Secrétaire du CSE, des représentants de CSSCT et les médecins du travail.

Considérant qu'il est fondamental d'informer l'ensemble des acteurs sur la situation et les mesures prises par l'entreprise dans le cadre de la relance des activités d'Enedis et sans se substituer aux prérogatives dévolues aux IRP, les parties conviennent de maintenir ces temps d'échanges réguliers tout au long du processus de relance des activités. La fréquence de ces réunions pourra être adaptée en fonction du contexte local.

## Chapitre 2 - Mesures relatives à l'adaptation des organisations de travail

### **Article 6 - Aménagements d'organisation visant à permettre la fluctuation d'activité entre les différents établissements d'Enedis**

Afin de permettre la gestion des fluctuations d'activité, notamment lors de la relance des activités, il est prévu que certaines équipes/salariés puissent réaliser leur activité professionnelle de manière temporaire, au bénéfice d'autres services au sein d'une unité ou entre unités au regard des besoins. L'entraide entre les unités se fera sur la base du volontariat.

Ces aménagements et les modifications auxquelles ils peuvent conduire, sont mis en place, sous réserve des habilitations, des compétences nécessaires, et de l'accompagnement professionnel adapté, tout en tenant compte de la situation personnelle de chacun. Ceci afin de répondre aux nécessités urgentes liées au fonctionnement de l'entreprise lesquelles imposent des mesures exceptionnelles.

Ces aménagements conduiront, sous réserve d'en remplir les conditions, à l'application de certains dispositifs internes d'indemnisation existants (ex : frais de déplacement).

S'agissant d'aménagements ponctuels (quelques semaines) et temporaires, les CSE d'établissement seront informés.

### **Article 7 - Mesures relatives aux prises de travail sur chantier**

Pour limiter les interactions liées à la prise de travail sur le lieu habituel de travail, Enedis rend possible la prise de travail des salariés, dont le travail nécessite des déplacements, sur le lieu de leur première intervention ou rendez-vous. Inversement la fin de journée de travail peut se terminer sur le lieu de la dernière intervention. Cette possibilité est ouverte aux salariés à la demande de leur manager.

Cela leur permet de se rendre directement de leur domicile au le lieu de leur première intervention, et inversement en fin de journée.

Les déplacements effectués dans ce cadre s'effectueront avec un véhicule de service, mis à disposition du salarié par l'entreprise.

Chaque semaine, et au plus tard le vendredi, le manager du salarié définit pour la semaine suivante les jours où l'exécution du contrat de travail s'effectuera depuis le lieu de la première intervention du salarié. Un manager référent est désigné à cette occasion pour la semaine suivante qui sera en charge du suivi des activités du salarié dont le brief – débrief, des mesures sanitaires adaptées, la prise en compte des temps de trajet, ...

La mise en œuvre de cette disposition fera l'objet d'une convention entre le salarié et l'employeur.

### **Article 8 - Maintenir l'accès au travail à distance**

Les parties signataires du présent accord conviennent que le travail à domicile ou à distance pourra être maintenu en fonction du PRA et des consignes gouvernementales. La situation pourra être appréciée compte tenu du retour progressif sur site (modulation du nombre de jours par semaine) et des éléments suivants :

- la situation sanitaire locale,
- les besoins des salariés notamment au regard de leur situation individuelle,
- les besoins de l'activité,
- les conditions de transports publics,
- le rétablissement progressif et nécessaire du lien social habituel dans le respect des principes communs,
- l'efficacité de l'organisation qui en découle,
- la cohésion du collectif de travail.

Les salariés qui ont dû travailler à domicile pendant la période de confinement ou le feront pendant la période de relance de l'activité et qui n'ont pas déjà perçu une indemnisation au titre d'un télétravail régulier notamment en vertu d'une convention individuelle de télétravail conclue en application de l'accord Enedis du 12 décembre 2017, percevront exceptionnellement, une indemnité forfaitaire d'un montant brut de 100 € pour compensation des frais engagés pendant cette période (occupation du logement, téléphonie, internet, etc.).

## **Chapitre 3 – Mesures relatives au temps de travail et aux congés**

### **Article 9 - Adaptation des horaires de travail**

Afin notamment de permettre la plus grande alternance et souplesse dans les organisations de travail, pour limiter autant que possible le nombre de salariés présents simultanément dans les locaux, des aménagements des horaires de travail pourront être nécessaires.

A cet effet, les directions locales pourront modifier les horaires de travail (sans modification des aménagements du temps de travail) parmi les options suivantes :

- modifier d'une heure la prise et la fin de travail d'un collectif de travail. Cette modification peut être portée à deux heures pour les sites à forte densité de population (gros sites tertiaires ou Immeubles Grande Hauteur par exemple).
- organisation alternante d'équipes

Les pauses méridiennes seront adaptées en tant que de besoin sans en modifier la durée.

Ces modifications des horaires de travail, prévues par le présent accord d'entreprise, une fois le choix déterminé par la direction au niveau local se substitueront aux dispositions conventionnelles locales existantes le temps nécessaire et au maximum jusqu'au terme du présent accord. A l'arrivée du terme du présent accord, les dispositions conventionnelles locales existantes seront à nouveau pleinement applicables.

Les modifications éventuelles feront l'objet d'une information du CSE.

### **Article 10 - Recours aux heures supplémentaires**

La relance des activités au sein de l'entreprise va avoir pour conséquence un accroissement d'activité nécessaire à la résorption des retards pris et pour le soutien de la relance de l'économie. Plusieurs leviers permettent de répondre à cette augmentation de la charge d'activité. Outre l'entraide, le recours aux heures supplémentaires sera élargi au sein de l'entreprise dans le respect des règles actuelles applicables en matière de durée du travail.

Il est rappelé que les heures supplémentaires sont celles effectuées en dehors de l'horaire habituel de travail sur demande de la hiérarchie.

L'organisation de l'activité durant la période couverte par le présent accord peut rendre nécessaire une augmentation du recours au travail le samedi (en dehors des équipes en astreinte ou en service continu) sur la base du volontariat. Ces heures supplémentaires sont majorées conformément aux dispositions de l'article 16 du statut.

Les dispositions du présent article feront l'objet d'un examen en comité de suivi.

### **Article 11 - Modalités de rétribution des heures supplémentaires**

Au regard des nécessités de services résultant de la relance des activités dans le cadre de la crise sanitaire, les heures supplémentaires générées au cours de la période d'application de l'accord (HS astreinte et travaux supplémentaires), sont automatiquement payées dans leur intégralité à l'exception des repos compensateurs obligatoires.

Ces dispositions se substituent pour la durée de l'accord à toutes les dispositions conventionnelles, unilatérales ou par voie d'usage en vigueur dans les établissements d'Enedis à la date de signature du présent accord.

### **Article 12 - Mesures relatives aux Congés Annuels**

Les parties signataires conviennent de garantir 2 semaines consécutives de congés annuels durant l'été (entre le 15 juin et le 15 septembre) pour tous les salariés qui le souhaitent.

Les congés d'été pourront être supérieurs à 2 semaines dès lors que l'organisation de l'activité le permettra.

Les managers définissent les besoins en termes de compétences. Le gréement des plannings se fait prioritairement sur la base du volontariat, tant que cela est possible. Le planning des congés validé est mis en visibilité dès que possible.

En fin d'année 2020, les salariés ne relevant pas du forfait jours qui disposeront d'un reliquat de congés annuels au titre de 2020 excédants 10 jours verront le seuil d'écrêtement de ce reliquat de congés annuels porté à 20 jours au titre de la seule année 2020.

Ces jours non écrêtés pourront faire l'objet de l'une des mesures décrites ci-dessous ou d'une combinaison de celles-ci au choix du salarié :

- un plan de résorption de congés sur l'année 2021, défini dans le cadre d'un échange avec le manager et tracé par écrit ;
- une conversion en rémunération, dans la limite de 7 jours, versés au plus tard sur la paie de février 2021 ;
- un don de jours dans le cadre de l'article 13 du présent accord.

Il est précisé que la rémunération et le don de jours ne peuvent ensemble porter sur plus de 7 jours.

Pour les salariés au forfait jours le manager tiendra compte sur la période d'exercice 2020-2021 de la charge induite par la crise sanitaire et adaptera en conséquence les autorisations de dépassement au-delà de 212 jours. A cet effet, un point d'étape sera effectué début 2021 entre le salarié et son manager, il sera également étudié avec les signataires, la situation globale des cadres au FJ.

Pour rappel, il est possible de placer 7 jours de congés annuels et 18 jours de JRTT (23 jours de repos pour les salariés au forfait jours dans la limite de l'autorisation de dépassement du forfait) par an sur le Compte Epargne Temps.

### **Article 13 – Dons de jours de congés**

Dans le cadre de la solidarité nationale et au regard des demandes des salariés, un dispositif accessible à l'ensemble des salariés permettant de donner des heures ou des jours à la **Fondation de France : Alliance covid 19 «tous unis contre le virus» avec l'Institut Pasteur et l'AP-HP ou au Fonds Agir pour l'Emploi** sera mis en œuvre. Ce dispositif sera organisé sous forme de campagne dont les dates seront fixées par le comité de suivi du présent accord de dons de la part des salariés, convertis en argent au profit de l'association.

La Fondation intervient en soutien des soignants, chercheurs et personnes vulnérables en France et à l'international.

Les salariés relevant des dispositions de l'accord national sur le temps de travail du 12 décembre 2011 pourront exceptionnellement donner :

- des heures de repos compensateurs ;
- des congés annuels dans la limite de 2 jours (14h) ;



- des congés d'ancienneté ;
- des RTT dans la limite de 5 jours (35h) ;

Les salariés relevant des dispositions de l'accord temps de travail des cadres (forfaits Jours) pourront exceptionnellement donner :

- des congés d'ancienneté ;
- des congés annuels dans la limite de 2 jours ;
- des jours de repos dans la limite de 5 jours.

Les forfaits jours seront recalculés au prorata du don effectué par le salarié pour la période de référence 2020-2021.

Les dons seront valorisés au taux horaire du salarié et transférés financièrement à l'association choisie. Les salariés recevront de la part de l'association un reçu fiscal correspondant à leurs dons.

#### **Article 14 - Reporter la prise de congés spéciaux intervenus pendant la période de confinement**

Les parties signataires conviennent de la nécessité de permettre aux salariés de reporter des congés spéciaux pour événement familiaux prévus à l'article 19 du Statut national du personnel des IEG dont ils n'ont pu faire usage en raison des consignes édictées par les Pouvoirs publics. Ces jours seront posés au plus près du fait générateur.

#### **Article 15 - Congé non rémunéré à retenue différée**

La Pers 752 prévoit que les salariés titulaires qui en font la demande peuvent bénéficier d'un congé non rémunéré à retenue différée aux mois de versement des acomptes et du solde de la gratification de fin d'année.

Il est rappelé que cette demande est soumise à l'accord du manager et que cela soit compatible avec les nécessités de service.

Un examen particulier sera effectué par le management sur les situations qui ont fait l'objet d'un accord de principe donné préalablement à la crise sanitaire pour l'année 2020. Les jours non consommés au titre du congé à retenue différée ne font pas l'objet de retenue de salaire.

La hiérarchie pourra donc réexaminer les demandes préalablement accordées.

Il est rappelé que le placement du 13<sup>ième</sup> mois sur le CET est possible conformément aux accords en vigueur.

#### **Article 16 - Renforcement de la planification des congés.**

Afin d'assurer un pilotage optimal des activités durant cette période à fortes contraintes en conciliant autant que possible, les contraintes personnelles et familiales des salariés, il conviendra d'anticiper l'établissement du tableau des congés de manière prévisionnelle **jusqu'au 31 décembre 2020**.

Les dispositions du présent article feront l'objet d'un examen en comité de suivi.

## **Chapitre 4 – Mesures relatives à l’alternance et à la mobilité des salariés**

### **Article 17 - Mesures relatives aux alternants**

Chaque année au terme de leur contrat, les alternants sont évalués afin d'être recrutés, intégrés au vivier ou accompagnés vers l'emploi.

Au regard du contexte de crise sanitaire, les parties signataires conviennent de l'importance de poursuivre le soutien à la filière alternance pour répondre aux enjeux et aux besoins de compétences de l'entreprise.

Ainsi, il est convenu des dispositions suivantes en matière d'alternance :

- les apprentis qui pourraient se retrouver, du fait de cette situation, en échec, pourront s'ils le souhaitent, redoubler leur année au sein de l'Entreprise ;
- Les apprentis qui auraient leur cursus scolaire prolongé du fait de la crise sanitaire, bénéficieront d'une prolongation de leur contrat ;
- Les engagements d'embauche à l'issue de l'alternance sont maintenus.

Les campagnes d'alternance sont maintenues pour la rentrée scolaire 2020, ainsi les entretiens sont organisés à distance de manière privilégiée. Au titre de la solidarité nationale, l'Entreprise s'efforcera de répondre favorablement à un plus grand nombre de demandes de contrats d'alternance pour la rentrée 2020.

### **Article 18 – Maintenir la mobilité des salariés**

La mobilité des salariés est nécessaire pour répondre aux enjeux et besoins de compétences de l'entreprise. Ainsi, les postes à pourvoir continuent d'être publiés dans l'outil MyHR et dans la Bourse de l'emploi des IEG. Au cas par cas, des prolongations de date de clôture sont réalisées pour laisser le temps aux salariés, en particulier ceux qui ont des difficultés d'accès au réseau, de se positionner.

L'ensemble des entretiens peut se faire à distance, c'est-à-dire : les premiers entretiens de sourcing et de pré-sélection des candidats, mais aussi les entretiens d'évaluation et de validation managériale. Ils peuvent se faire par visioconférence ou par téléphone, au choix des acteurs.

Dès que les conditions de santé sécurité le permettront, il sera possible d'organiser un échange physique si les deux parties le jugent nécessaire pour le dernier entretien, dit de validation, avant que la décision de la mobilité soit prise. Cet entretien physique n'est pas indispensable à la réalisation de la mobilité.

Le management examinera avec bienveillance l'évolution de la situation personnelle du salarié découlant de la crise qui pourrait remettre en cause son projet professionnel.

## **Chapitre 5 – Mesures relatives à l'accompagnement logistique de la relance des activités**

### **Article 19 - Mesures relatives aux indemnités kilométriques pour les salariés prenant habituellement les transports en commun et utilisant leur véhicule personnel**

Compte tenu de la situation exceptionnelle et afin de préserver la santé des salariés, le déplacement en voiture pour le trajet domicile/travail peut être préférable.

Dans ce cadre, pour les salariés amenés à se rendre sur site à la demande du management et prenant habituellement les transports en commun peuvent utiliser temporairement leur véhicule pour se rendre sur leur site de travail. A cet effet, il est accordé le remboursement d'indemnités kilométriques domicile/travail au barème formation.

Cette mesure est applicable jusqu'au 15/06/2020. Une prolongation de cette mesure pourra être accordée au cas par cas après validation managériale.

La prise en charge de 50% des abonnements aux transports publics des salariés est maintenue durant cette période pour l'ensemble des salariés bénéficiaires.

Il est rappelé également que l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires d'ENEDIS ainsi que les stagiaires scolaires, sont éligibles versement d'une indemnité kilométrique vélo dans les conditions prévues par la décision unilatérale du 1er septembre 2018.

### **Article 20 - Mesures relatives aux salariés utilisant leur véhicule personnel à des fins professionnelles.**

Les salariés qui le souhaitent, pour des raisons sanitaires pourront utiliser leur véhicule personnel à des fins professionnelles (en lieu et place des véhicules de service) avec la validation managériale.

Dans ce cadre, un ordre de mission permettant la couverture assurance de l'Entreprise sera établi et le salarié bénéficiera du remboursement des indemnités kilométriques sur la base du barème URSSAF en vigueur.

### **Article 21 - Mesures relatives à la restauration méridienne**

A l'heure de la mise en place du plan de relance des activités d'Enedis, il est possible qu'un certain nombre de restaurants d'entreprises n'aient pas encore repris leurs activités.

Aussi, lorsqu'aucune solution de restauration alternative ne peut être mise en œuvre (possibilité de commander ou faire livrer des repas sur site), les salariés bénéficieront de l'indemnité de fermeture de cantine (60% du forfait local).

Un assouplissement de la pause méridienne pourra être envisagé afin de permettre aux salariés de se rendre dans la localité qui leur permettra de se procurer un repas. A cet effet, il conviendra d'être attentif aux conditions de trajet (durée, caractéristiques).

Cette mesure est applicable jusqu'au 15/06/2020. Une prolongation de cette mesure pourra être accordée en cas de non réouverture des restaurants d'entreprises et en cas d'absence de mesures de substitution.

## **Chapitre 6 – Mesures relatives à l'accompagnement des salariés**

### **Article 22 - Mesures relatives à la gestion des inquiétudes des salariés**

#### ***Article 22.1 - La poursuite d'un soutien psychologique***

La promotion de la plateforme d'écoute et de soutien psychologique existante « Vie au Travail » est poursuivie pendant la durée du présent accord. Ce dispositif est à disposition des salariés, pour toute situation de stress professionnel, confiance rompue, situation bloquée, harcèlement, conflit, doute...

Les appels sont confidentiels et anonymes. La plateforme a été élargie aux prestataires et aux familles de salariés. Pour garantir son accessibilité les horaires ont été étendus 24h / 24, 7 jours / 7.

Les managers seront accompagnés par les services de santé au travail pour réussir la phase de retour sur site de leurs équipes en les aidant à réaliser des entretiens de retours collectifs et individuels. A cette occasion, ils porteront une attention particulière aux RPS liés aux conditions de travail, activité, au contexte sanitaire et à la situation personnelle des salariés.

#### ***Article 22.2 - Le rôle essentiel des Services de Santé au Travail et des Assistants Sociaux***

##### **Les services de santé au travail**

Les services de santé au travail ont pour mission d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail ; cette mission est renforcée dans le cadre de la lutte contre la pandémie Covid-19.

Dans ce contexte très particulier, les équipes médicales restent attentives à la préservation du secret professionnel et aux règles éthiques de leurs professions. Dans le cadre de leur rôle de conseil auprès des employeurs et des organisations syndicales, elles partagent leur veille informationnelle relative aux connaissances scientifiques et aux recommandations émanant des pouvoirs publics, des sociétés savantes, etc.

Dans le cadre de cette mission préventive, les services de santé au travail participent à la lutte contre la propagation du Covid-19, notamment par :

- la diffusion, à l'attention des employeurs et des salariés, de messages de prévention contre le risque de contagion ;
- l'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque ;
- l'accompagnement des entreprises amenées, par l'effet de la crise sanitaire, à adapter leur activité.

Le Ministère des Solidarités et de la Santé a indiqué, dans son instruction du 17 mars 2020, (confirmée par l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020) que les visites médicales considérées comme non indispensables par le médecin du travail doivent être reportées.

Le médecin du travail apprécie l'opportunité des visites médicales, leur caractère urgent et les conditions dans lesquelles elles sont réalisées (visites à la demande du salarié, de l'employeur, visites de reprise, d'embauche, visites de surveillance individuelle renforcée...).

Les services de santé au travail peuvent reporter ou aménager leurs interventions dans ou auprès de l'entreprise, notamment les actions en milieu de travail, lorsqu'elles ne sont pas en rapport avec l'épidémie de Covid-19. Une exception toutefois : si le médecin du travail estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs justifie une intervention sans délai.

### *Les services sociaux*

Les services sociaux sont à l'écoute des salariés et interviennent à leur demande dans le cadre de leur vie professionnelle ou personnelle.

Chaque assistant social est tenu au secret professionnel (Code pénal Art. 226-13).

Tous les salariés d'Enedis, qu'ils soient statutaires et non statutaires (alternants, stagiaires, CDD), peuvent solliciter le service social.

En parallèle, un assistant social référent est l'interlocuteur privilégié de chaque Directeur d'Unité pour les questions relatives aux équipes de son périmètre.

Au cours de cette période de crise pandémique, de nombreuses situations personnelles ont brusquement évolué et certaines, déjà difficiles, sont devenues critiques. Les assistants sociaux sont mobilisés pour accompagner et orienter ces salariés qui vivent des moments difficiles (difficultés financières, handicap, isolement, violences conjugales, décès d'un proche...).

En cette période cruciale, les assistants sociaux jouent aussi un rôle d'alerte – dans le cadre strict du secret professionnel - vers les services compétents (internes ou externes à l'entreprise) pour que soient mobilisés tous les moyens disponibles afin d'aider les salariés.

Les parties signataires conviennent de renforcer l'information relative aux permanences des services sociaux vers tous les salariés.

***Article 22.3- Mesures relatives à l'accompagnement des managers et des salariés***

La période de confinement que nous vivons, a un impact sur le fonctionnement des équipes et sur nos modes de travail.

La relance des activités sur site, en sortie du Plan de Continuité d'Activité, ne peut se faire que progressivement et en tenant compte de ce que nos salariés ont vécu. La relance des activités s'appuie sur la relance des collectifs d'équipe pour faire face aux priorités fixées dans le Plan de Relance des Activités d'Enedis.

Pour accompagner les équipes, l'enjeu est d'engager la ligne managériale dans un premier temps, puis l'ensemble des collaborateurs, dans des séquences homogènes au sein d'Enedis qui viseront à accompagner le retour sur site et la relance des activités, au travers notamment de l'organisation d'un temps d'arrêt collectif avec les équipes.

Le management, dont les MPRO, fortement sollicité par la gestion de la crise et la relance des activités fera l'objet d'une attention toute particulière sur sa charge de travail notamment par la simplification des tâches administratives.

De même, il sera tenu compte de la crise sur le niveau d'atteinte des objectifs individuels des salariés.

***Article 22.4 - Vigilance particulière pour les salariés en situation de handicap***

Les parties signataires du présent accord réaffirment la nécessité de porter une attention particulière aux salariés en situation de handicap pendant la période de crise sanitaire et conviennent d'avoir une vigilance spécifique à leur égard pendant la période de retour progressif sur les sites de travail, notamment lorsque les mesures barrières et de sécurisation pourraient être problématiques dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Dans ce cadre, le service RH de l'unité et le correspondant diversité identifient, en lien avec le service de santé au travail les situations de handicap qui pourraient nécessiter une adaptation.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié en situation de handicap pressent une difficulté ou une incompatibilité avec les mesures de retour progressif sur site, il est invité à :

- à prendre contact avec le service de santé au travail pour tout conseil en la matière,
- et échanger avec son manager et/ou son correspondant diversité.

Dans les deux cas, une solution est recherchée dans les plus brefs délais par le service de santé au travail en lien avec le management de l'unité, le correspondant diversité local et le salarié (par

exemple : aménager le poste de travail et/ ou au maintien du travail à domicile si le médecin du travail le recommande)

### **Article 22.5 - Mise en place de groupes de suivi**

La crise sanitaire génère une légitime inquiétude pour soi et ses proches. Les mesures exceptionnelles adoptées, l'activité partielle, le confinement, sont inédits et peuvent être anxiogènes. Il est donc nécessaire d'y réagir et d'y faire face. Le plus important est de ne pas rester seul, de renforcer la bienveillance, l'entraide et le soutien pour maintenir des collectifs soudés avec l'action de la ligne managériale et de solliciter tous les acteurs de l'entreprise pour des situations qui le requièrent, notamment :

- le Service de Santé au Travail,
- le Service de Médecine Conseil, et Contrôle
- les Assistants sociaux,
- les représentants du personnel
- la filière Prévention santé sécurité,
- le référent COVID
- le Service Ressources Humaines.

Pendant la période de crise, des échanges réguliers sont organisés entre l'ensemble de ces acteurs en complément des IRP.

Ces rencontres ont pour objectifs d'identifier les situations individuelles ou collectives difficiles - dans le respect strict du secret professionnel et de la confidentialité – afin de rechercher, en commun, des solutions et de mettre en place des actions correctives.

Ce dispositif de dialogue est piloté par le service RH avec l'appui de l'équipe prévention.

Les modalités de travail sont définies à la maille de chaque unité et en cohérence avec les dispositifs de coordination des acteurs déjà existants.

## **Chapitre 7 – Mesures relatives à l'accompagnement financier des salariés durant la crise sanitaire**

### **Article 23 - Réintégrer de manière anticipée des salariés en PAME ou en congé création d'entreprise**

Pour les salariés en congés création d'entreprise connaissant des difficultés financières et souhaitant mettre fin à leur congé d'ici le 31 décembre 2020, le préavis dont la durée prévue par la DP 17-46 du 7 février 1994 est de 3 mois, sera porté à 1 mois durant cette période.

Pour les salariés en PAME (parcours accompagné de mobilité externe) dont l'entreprise d'accueil connaît des difficultés financières, toute rupture du contrat intervenant d'ici le 31 décembre 2020 à l'initiative exclusive de l'entreprise d'accueil donnera lieu à une réintégration immédiate dans la mesure du possible dans l'unité d'origine, et à défaut dans une unité du bassin d'emploi.

#### **Article 24 – Mesure relative au retour à temps plein des salariés à temps partiel**

- **Dispositions relatives aux salariés à temps choisi**

Dans le cadre de l'article 18 de l'accord national relatif au temps de travail du 12 décembre 2011, les salariés ayant opté pour un temps choisi avec engagement d'1 an, connaissant des difficultés financières particulières, pourront demander jusqu'au 31 décembre 2020 un retour à temps plein, qui prendra effet au 1<sup>er</sup> du mois suivant la demande.

- **Dispositions relatives aux salariés en forfait jours réduit**

Dans le cadre de l'article 2.2.2 de l'accord sur le temps de travail des cadres du 20 juillet 2009, les salariés cadres ayant opté pour une convention de forfait réduit, connaissant des difficultés financières particulières, pourront exceptionnellement opter pour un forfait réduit supérieur à leur forfait actuel ou un forfait de 202 jours en cours de période. Le salarié devra en faire la demande à son manager qui transmettra la demande à l'opérateur RH avant le 1<sup>er</sup> septembre 2020. L'opérateur RH recalculera le forfait contrat pour l'intégralité de la période de référence (mai 2020 – avril 2021). Le choix du salarié est irrévocable pour l'ensemble de la période.

Les salariés souhaitant revenir ensuite à un forfait réduit devront le signaler à leur manager ainsi qu'à l'opérateur RH au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2021.

#### **Article 25 – Mesure relative au changement d'option sur le placement CET du 13<sup>ième</sup> mois**

Les parties signataires conviennent exceptionnellement de permettre aux salariés qui ont opté pour le placement de leur treizième mois sur leur Compte Epargne Temps (CET), de changer d'option pour l'acompte de novembre et le solde de décembre afin d'en obtenir le paiement. Les demandes devront parvenir à l'opérateur RH avant le 30 octobre pour l'acompte de Novembre et avant le 30 Novembre pour le solde de Décembre.

#### **Article 26 – Mesure relative aux frais de garde d'enfants**

Jusqu'au terme de l'année scolaire 2019-2020, pour les salariés parents dont la présence sur site au poste de travail est souhaitée par le manager dans le cadre du plan de relance des activités et dont un ou plusieurs enfants ne peuvent être accueillis dans leur crèche ou leur établissement scolaire, les frais de garde d'enfants pourront faire l'objet d'un remboursement par note de frais selon la procédure suivante dès lors que leur conjoint ne bénéficie pas d'une aide à ce titre :



- Qu'il soit bénéficiaire des CESU « droits familiaux » ou non, le salarié ouvre un compte CESU sur le site dédié de l'URSSAF (<https://www.cesu.urssaf.fr/info/accueil/creer-mon-compte.html>) pour rémunérer un service de garde d'enfant ponctuelle (babysitting).
- La procédure, gérée par le réseau URSSAF permet à l'intervenant d'être rémunéré et de bénéficier de tous les droits et protections associés. Elle permet au salarié d'obtenir, sous forme PDF, les justificatifs nécessaires.
- Dans ce cas, Enedis rembourse 100% des frais de garde supplémentaires sur présentation de justificatif (bulletin de salaire CESU) en utilisant, la rubrique B37 « mission et réception Tiers » qui ouvre un champ « autres » sans détail.

## **Chapitre 8 – Mesures relatives à la reconnaissance**

### **Article 27 - Mesures relatives à la reconnaissance**

Les parties signataires conviennent de reconnaître l'engagement et la mobilisation des salariés d'Enedis pendant la crise sanitaire et durant la période de relance des activités.

De manière à concilier un objectif de cohésion sociale et de prise en compte des efforts et contribution de chacun, il est proposé :

- Une prime de 400 euros pour tous les salariés<sup>1</sup>, à l'exclusion des cadres supérieurs et dirigeants, et des salariés dont le contrat de travail a été suspendu de manière continue depuis le 17 mars 2020. Cette prime est également versée aux intérimaires dès lors qu'ils ont été présents du 17 mars au 31 mai 2020. Au regard de l'objet de cette prime, les salariés mis à disposition d'un organisme tiers ne sont pas éligibles à son versement. Cette prime est exonérée de cotisations sociales et défiscalisée pour les bénéficiaires dont la rémunération annuelle brute<sup>2</sup> est inférieure à 3 fois le SMIC bruts annuels. Le montant de la prime est proratisée en fonction du temps de travail rémunéré au 31/05/2020. Le versement de la prime s'effectuera sur paie d'août 2020 ;
- Pour le variable individuel portant sur 2020 et versé début 2021, une augmentation de 0,6 point de l'enveloppe de la rémunération variable portant ainsi les enveloppes moyennes de RPCC et de la RPCM respectivement à 10,1% et 6,6% de la rémunération fixe annuelle brute. L'attribution de cette rémunération variable permettra de tenir compte des efforts fournis sur l'année 2020 dans le cadre de la crise sanitaire et devra s'inscrire dans les dispositions relatives à l'égalité salariale, conformément aux dispositions de l'accord pour la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2017-2020.

---

<sup>1</sup> Liés par un contrat de travail en vigueur (statutaires et non statutaires) avec Enedis SA au 17 mars 2020 et présents aux effectifs d'Enedis SA au 31 mai 2020.

<sup>2</sup> La rémunération globale est celle au sens de l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale.

- Pour les salariés non éligibles aux RPCC – RPCM<sup>3</sup>, une prime exceptionnelle complémentaire de 100 euros pour 40% de ces salariés selon les critères d'attribution suivants :
  - Salariés sollicités physiquement durant la crise ;
  - Salariés en travail à distance, ayant apporté une contribution supplémentaire importante ;
  - Salariés ayant fortement contribué à la relance des activités.

Le versement de cette prime complémentaire sera effectué en avril 2021.

## **Chapitre 9 – Mesures relatives au REX de la crise et évolution du TAD**

Durant la période de confinement COVID-19, les modalités d'organisation du travail sur site et à distance ont été fortement adaptées et ont profondément modifié le fonctionnement au quotidien des équipes.

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'un retour d'expérience sur les principales évolutions constatées et de leurs vécus par les salariés doit être mené pour identifier les conditions nécessaires à une transformation durable des modalités d'organisation et de management de l'activité dans les équipes, conciliant qualité de vie au travail et fonctionnement collectif.

### **Article 28 – Contours et modalités du REX proposé**

Les parties signataires du présent accord s'engagent à partager les apprentissages liés à la période de confinement COVID-19, notamment, en matière de :

- travail à domicile ou télétravail,
- usage des outils IT,
- fonctionnement des équipes et organisation du travail
- équilibre entre vie personnelle et professionnelle
- risques professionnels
- fonctionnement des services de santé au travail

Un rapport synthétisant les principaux éléments d'apprentissage sera remis au comité de suivi du présent accord avant la fin de l'année 2020. Au-delà d'Enedis, ce retour d'expérience pourra également capitaliser les expériences significatives d'autres entreprises du Groupe EDF.

---

<sup>3</sup> Liés par un contrat de travail en vigueur (statutaires et non statutaires) avec Enedis SA au 17 mars 2020 et présents aux effectifs d'Enedis SA au 31 décembre 2020. Les intérimaires, les alternants et les salariés mis à disposition d'un organisme tiers ne sont pas éligibles.

### **Article 29 – Engagement de révisions d'accords d'entreprise**

Les parties prenantes conviennent d'engager la révision de l'accord en cours relatif au travail à distance avant la fin de l'année 2020, en complément des travaux prévus au niveau de la branche des IEG.

## **Chapitre 10 – Dispositions finales**

### **Article 30 – Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Il est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets le 31 décembre 2020.

### **Article 31 – Comité de suivi de l'accord**

Un comité de suivi de l'accord composé de deux représentants par organisation syndicale signataire de l'accord est mis en place.

Il a pour mission de veiller à la mise en œuvre des dispositions de l'accord et de partager sur les éléments externes et internes de contexte pouvant intervenir au fur et à mesure de sa mise en œuvre, d'examiner les difficultés rencontrées et de proposer des solutions d'amélioration le cas échéant.

Le comité de suivi se réunira tous les mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Les parties signataires conviennent qu'au niveau des établissements, un dialogue sera organisé avec les délégués syndicaux d'établissement sur la mise en œuvre du présent accord.

### **Article 32 – Révision de l'accord**

A la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ou de l'employeur, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L.2261-7-1 du Code du travail.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée motivée aux autres parties.

Cette lettre devra indiquer les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites de substitution. A compter de la réception de la demande de révision, les parties se rencontreront dans un délai d'un mois.

**Article 33 – Notification, dépôt et publicité de l'accord**

Le présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail.

Il sera publié dans la base de données prévues à l'article L.2231-5-1 du Code du travail et donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail.

Fait à Courbevoie, le

**Pour Enedis :**

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives :**

CFDT	CFE-CGC	CGT	FO
<i>Représentée par :</i>	<i>Représentée par :</i>	<i>Représentée par :</i>	<i>Représentée par :</i>