

Accord collectif relatif à la protection des salariés et aux mesures sociales dans le cadre de la relance de l'activité à EDF SA

Préambule

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 garantissant le service public.

Nous avons su maintenir notre mission première, produire et fournir l'électricité nécessaire à notre pays et à nos concitoyens, mais aussi assurer les services énergétiques 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. Fondé 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 la protection des salariés et les mesures sociales dans le cadre de la poursuite et de la relance de l'activité au sein de l'Entreprise et notamment les modalités de reprogrammation jusque fin 2020 des activités suspendues durant la crise sanitaire.

Au fur et à mesure des nouvelles consignes sanitaires gouvernementales, l'Entreprise fera évoluer les mesures et les dispositions pour assurer ses missions tout en assurant la protection des salariés. A cet effet, les nouvelles dispositions en matière de santé et de protection des salariés édictées par les Pouvoirs publics qui interviendraient après la signature du présent accord s'appliqueront, un avenant de révision pourra être proposé si nécessaire.

Le présent accord traduit la volonté des parties signataires, au-delà de l'application stricte des ordonnances prises dans le cadre de la loi d'urgence du 23 mars 2020, de poursuivre le dialogue social initié dès le début de la crise, afin de trouver ensemble les solutions pour accompagner la relance d'activité, en préservant l'équilibre entre la nécessité de remplir nos missions, les intérêts de l'Entreprise et la protection des salariés.

SOMMAIRE

Chapitre 1 : Organisation de la relance de l'activité des métiers	3
Article 1.1. : Relancer l'activité et organiser le retour progressif des salariés sur les sites	3
Article 1.2. : Maintenir l'accès au travail à distance	4
Article 1.3. : Maintenir et renforcer la cohésion sociale dans la période de relance de l'activité	5
Article 1.4. : Veiller aux impacts éventuels de la crise sur l'alternance	6
Article 1.5. : Maintenir la mobilité des salariés	6
Article 1.6. : Organiser la reprise progressive des formations	7
Chapitre 2 : Adapter les moyens de protection des salariés à la relance d'activité et au retour progressif sur sites	7
Article 2.1 : Garantir une cohérence des moyens de protection	8
Article 2.2 : Associer les acteurs de la santé et de la sécurité (Services de Santé au Travail et les préventeurs)	11
Article 2.3 : Accompagner les salariés	13
Article 2.4 : Renforcer le dialogue social sur les moyens de protection et leur mise en œuvre	14
Chapitre 3 : Maintenir un bon niveau de dialogue social pendant la période de relance d'activité	15
Article 3.1 : Poursuivre les concertations et négociations collectives d'Entreprise, d'établissement ou Groupe	15
Article 3.2 : Réunir les Instances de représentation du Personnel : CSE Central, CSE, leurs commissions et les Représentants de Proximités, Comité Groupe France et Comité d'Entreprise Européen :	16
Article 3.3 : Réunir les Commissions Secondaires du Personnel	17
Article 3.4 : Définir le fonctionnement du dialogue social	17
Article 3.5 : Collecter l'activité représentative et syndicale	18
Chapitre 4 : Modalités de gestion du temps de travail, des repos et des congés	19
Article 4.1 : Gérer la période des congés de l'été 2020	19
Article 4.2 : Organiser l'activité pendant la phase de relance	20
Article 4.3 : Passer au Forfait à 209 jours pour des salariés en forfait-jours réduit	20
Article 4.4 : Reporter la prise de congés spéciaux intervenus pendant la période de confinement	21
Chapitre 5 : Reconnaître l'engagement des salariés pendant la période de crise sanitaire et de relance d'activité	21
Chapitre 6 : Accompagner les salariés en difficultés durant la crise sanitaire et développer la solidarité	22
Article 6.1 : Augmenter temporairement le plafond de monétisation du Compte Epargne Temps	22
Article 6.2 : Permettre le changement d'option sur l'utilisation du 13ème mois	23
Article 6.3 : Réintégrer de manière anticipée des salariés en PAME, ou en congé création d'entreprise	23
Article 6.4 : Retourner à temps plein pour des salariés à temps partiel	23
Article 6.5 : Aider à la garde des enfants	23
Article 6.6 : Donner des jours de congés	24
Chapitre 7 : REX Crise sanitaire et nouvelles modalités de travail	25
Article 7.1 : Définir les contours et les modalités du REX proposé	25
Article 7.2 : Engager des révisions d'accords d'entreprise	25
Chapitre 8 : Disposition finales	26

Chapitre 1: Organisation de la relance de l'activité des métiers

Article 1.1: Relancer l'activité et organiser le retour progressif des salariés sur les sites

Les parties signataires conviennent de définir la méthode et les principes communs suivants pour permettre d'organiser, au niveau de chacun des établissements, le retour progressif des salariés sur tous les sites et la relance de l'activité.

Les principes communs édictés au niveau de l'Entreprise sont repris au niveau Direction/division au regard de leurs spécificités, comme par exemple pour les métiers itinérants, puis sont déclinés au niveau de chaque établissement.

Ces principes sont les suivants :

- Des modalités de retour progressif des salariés sur sites de manière à assurer la santé et sécurité des salariés, en distinguant les sites industriels restés ouverts (pour l'essentiel) des sites qui ont été fermés ;
- Des modalités d'organisation du travail évolutives en cohérence avec les recommandations et les phases édictées par les Pouvoirs publics, et notamment tenant compte :
 - des salariés vulnérables¹ et en particulier ceux en situation de handicap ;
 - des modalités de réouverture des établissements scolaires, crèches, ou garderies et établissements spécialisés;
 - des contraintes imposées par les pouvoirs publics (par zone ou autres critères) notamment des conditions de transport (en particulier dans les grandes agglomérations).
- Des modifications d'organisation pour faciliter le retour progressif sur site et la relance d'activité :
 - Un élargissement des plages d'arrivées et de départ sur site lorsque cela est compatible avec l'activité ;
 - Des modifications d'organisation, travaux postés, modification des roulements ;
 - Un maintien de l'accès au travail à domicile (cf. article 1.2 suivant) ;
 - Un élargissement des plages de pause méridienne et définition des modalités de restauration.
- Des modalités d'occupation en cohérence avec les consignes fixées par l'Entreprise avec l'appui de la DIG, garantissant la protection des salariés :
 - des espaces de travail notamment open space et flex office

¹ Tel que défini par le Décret n°2020-521 du 5 mai 2020

- des espaces collectifs notamment les salles de réunion et les espaces dédiés à la restauration méridienne en fonction des principes retenus avec les prestataires, en apportant de la souplesse au regard des conditions de restauration habituelles sur les sites, et des plages horaires retenues pour déjeuner.

Les parties signataires du présent accord conviennent d'une actualisation des plans de mobilité² des établissements au regard des impacts de la crise sanitaire et de la reprise progressive des transports en commun, en concertation avec les représentants du personnel et les représentants locaux des Organisations Syndicales.

Les Plans de Reprise d'Activité qui s'approprient ces principes communs, font l'objet d'une présentation au sein des CSE d'établissements. Dans ce cadre, l'avis des CSE d'établissement est recueilli sur les modifications d'organisation du travail et leurs impacts sur les conditions de santé, de sécurité et de travail des salariés.

Par ailleurs, un échange avec les Délégués Syndicaux et Représentants de Section Syndicale est organisé sur ces éléments au niveau local.

Article 1.2 : 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. La situation est 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 de l'activité,
- les conditions de transports publics,
- les attentes des salariés notamment au regard de leur situation individuelle,
- le rétablissement progressif et nécessaire du lien social habituel dans le respect des principes communs.

Dans ce cadre, les salariés, y compris au forfait jours, qui ont dû travailler à domicile pendant la période de confinement ou le feront pendant la période de relance de l'activité et qui ne perçoivent pas déjà une indemnisation au titre d'un télétravail régulier notamment en vertu d'une convention individuelle de télétravail conclue en application de l'accord EDF SA du 22 février 2016, percevront exceptionnellement, pour l'année 2020, une indemnité forfaitaire d'un montant brut de 100 € pour compensation des frais engagés pendant cette période (occupation du logement, téléphonie, internet, etc.).

² Prévus par le chapitre 2 de l'accord collectif relatif à la mobilité durable du Groupe EDF du 12 novembre 2019

Article 1.3 : Maintenir et renforcer la cohésion sociale dans la période de relance de l'activité

Article 1.3.1 : Organiser le retour progressif des salariés sur sites

Les parties signataires du présent accord conviennent de la nécessité de mettre à disposition des salariés une information complète sur le retour sur sites, les consignes, les modalités arrêtées à l'article 1.1. Celle-ci se fera, dans un format accessible à tous, par mail ou sur VEOL, sous forme de guides de retour d'activité sur site, de chartes, de notices d'utilisation des masques associés à des vidéos et tutoriels sur l'utilisation des moyens de protection et l'application des gestes barrières notamment.

Les managers accompagnent leurs équipes et chaque salarié, ainsi ils réalisent :

- des réunions d'équipes pour organiser dans les meilleures conditions l'activité, le retour des équipes sur site et la reformation des collectifs,
- des entretiens avec les salariés pour intégrer la situation individuelle de chacun.

Article 1.3.2 : Accompagner le management à faciliter et organiser le retour de leurs équipes

L'Entreprise accompagne et forme les managers pendant la période de sortie progressive du confinement. Ils sont associés à l'élaboration du plan de reprise des activités de leur établissement et sont force de proposition pour leur équipe.

Des outils sont proposés aux managers et mis à disposition notamment sur VEOL :

- Des guides pour aider les équipes à organiser la sortie du confinement (guide d'entretien individuel, priorisation des activités sur site, organisation des modalités d'organisation du travail par exemple).
- Des préconisations de l'Entreprise en matière de gestes Barrières, de port des masques (notamment sous forme de vidéos et tutoriels mis à disposition sur VEOL), de gestion des locaux, de modalités d'organisation du travail et de travail à distance...
- Un espace ressources : avec des outils de l'Université Groupe Management, des ap-puis en matière d'accompagnement et de conseil et les contacts utiles (services de santé au travail, correspondants handicap, services sociaux du travail, numéro vert vie au travail etc.) dans un format accessible à tous.

Si nécessaire, les managers veilleront à réexaminer les objectifs individuels 2020 ou à adapter l'appréciation des résultats des salariés au regard de l'évolution des priorités et des enjeux de l'Entreprise.

Article 1.4 : Veiller aux impacts éventuels de la crise sur l'alternance

Chaque année au terme de leur contrat, les alternants sont évalués afin d'être recrutés, intégrés au vivier ou accompagnés vers l'emploi. Une fois constitué, le vivier est partagé entre les différentes entités afin d'optimiser les recrutements d'alternants.

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 1.5 : 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. 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 d'identification et de pré-sélection des candidats, mais aussi les entretiens d'évaluation et de validation managériale. Ils pourront se faire par visioconférence (lorsque cela est possible) ou par téléphone, au choix des acteurs.

Dès que les conditions de santé sécurité le permettront, il sera possible d'organiser un échange physique pour le dernier entretien, dit de validation si au moins l'une des parties le pense nécessaire. Cet entretien physique n'est pas indispensable à la réalisation de la mobilité. Les visites médicales éventuellement associées à une mobilité peuvent faire l'objet d'une téléconsultation avec l'accord du salarié.

Une attention particulière est portée à la situation des salariés :

- en cours de mobilité géographique au moment du confinement ;

- en redéploiement dont le projet continue d'être travaillé avec leurs CPP et leurs managers, y compris à distance.

Chaque salarié en redéploiement fait l'objet d'un entretien individuel pour faire le point de sa situation à l'issue de la période de confinement.

En particulier les formations-reconversions restent des enjeux essentiels de la mobilité et du développement des compétences. Certains cursus sont décalés mais leur réussite est liée à la mise en place de programmes adaptés et à la capacité d'adaptation des managers, des tuteurs et des équipes d'accueil.

Les engagements déjà pris auprès des salariés en redéploiement (par exemple immersions) seront maintenus et se réaliseront dans les meilleurs délais suivant la période de déconfinement (après échanges entre les différentes parties).

Article 1.6 : Organiser la reprise progressive des formations

L'Entreprise programmera la réouverture des campus groupe et une reprise progressive des formations nécessaires aux salariés en priorisant celles des métiers techniques avec habilitations puis en élargissant peu à peu l'accès à l'ensemble des formations proposées à tous les salariés.

Une identification des formations utiles à l'accompagnement des salariés à la reprise d'activité est également en cours par l'Académie des métiers pour Tous.

Une attention particulière sera portée pour les salariés en cours de formation promotionnelle pour assurer la poursuite et la réussite du cursus dans les meilleures conditions.

Chapitre 2 : Adapter les moyens de protection des salariés à la relance d'activité et au retour progressif sur sites

Les parties signataires rappellent que la santé et la sécurité des salariés représentent un enjeu majeur. A cet effet, l'Entreprise a adopté diverses mesures dès le début de cette crise sanitaire, ainsi une cellule crise Groupe renforcée a été mise en place dès le 24 janvier 2020 pour appuyer EDF China. Le 2 mars 2020, le Président du Groupe a décidé du passage en mode crise, conformément au plan pandémie. Plusieurs cellules d'appui ont été mises en place :

- Une cellule « expertise médicale » comprenant 4 médecins, experts du Pôle Santé Sécurité, un médecin du travail en charge de la coordination à la DPN et un médecin du travail de Framatome ;
- une cellule « moyens de protection sanitaire » ;

- et une cellule « nettoyage des locaux » regroupant les experts du Pôle Santé Sécurité et de la Direction Immobilière.

Un suivi RH a également été mis en place dans le cadre de la cellule de crise Groupe pour permettre de suivre l'évolution du nombre des salariés réputés atteints par le covid -19 et ceux qui sont guéris.

Depuis le 16 mars 2020, dans le cadre du confinement édicté par les Pouvoirs Publics, le travail à domicile a été généralisé dans les équipes où l'activité et les outils le permettent pour réduire à leur plus strict minimum les contacts et les déplacements afin d'éviter la propagation du virus dans les équipes de travail.

Le présent accord prévoit le cadre de cohérence des adaptations à apporter aux mesures de protection et d'accompagnement des salariés au sein des différents métiers et établissements pour sécuriser le retour sur sites des salariés et la relance d'activité.

Article 2.1 : Garantir une cohérence des moyens de protection

Les parties signataires conviennent que les établissements d'EDF SA devront se conformer aux consignes suivantes portant sur les gestes barrières, le port du masque (chirurgicaux et barrière), la prise de température, les plans de circulation dans les locaux, les pratiques mises en œuvre pour la ventilation et le nettoyage des locaux et les actions de sensibilisation. Ces consignes peuvent être complétées localement pour tenir compte de spécificités liées à l'exercice de l'activité³ et de l'évolution des consignes édictées par les Pouvoirs Publics et les autorités de santé.

Ces consignes sont déjà appliquées sur les sites restés en fonctionnement sur certaines activités, exemples CHARTES GIFEN. Pour les sites multi-directions/ multi-métiers, une coordination sera mise en place pour assurer la cohérence des moyens et mesures de protection des salariés.

Les gestes barrières

Les parties signataires rappellent l'importance du respect des 8 gestes barrières en toute circonstance et rappelés en synthèse ci-dessous.



³ Exemples : les services continus, postes informatiques avec utilisation partagée

Les masques chirurgicaux

Tous les salariés sont dotés de masques chirurgicaux. Le port du masque est obligatoire dès lors que les règles de distance ne peuvent pas être garanties.

L'Entreprise a décidé de distribuer des masques chirurgicaux à raison de un masque par 4 heures travaillées pour tous les personnels sur site, sous la responsabilité du chef de site. Des notices pour faciliter le positionnement et l'utilisation des masques sont diffusées aux salariés et accessibles sur VEOL, toutefois en cas de déchirure, salissure ou forte sollicitation, un masque supplémentaire pourra être récupéré par le salarié auprès du gestionnaire du site en charge de la distribution. Cette mesure est effective depuis le 27 avril jusqu'à nouvel ordre.

Les masques barrière

Les pouvoirs publics recommandent le port de masques barrière pour les déplacements du quotidien pour freiner la dissémination du virus. Pour faciliter la mise en œuvre de cette recommandation par les salariés, l'Entreprise a décidé l'attribution de quatre masques tissus à tous les salariés pour leurs besoins personnels. Ils sont lavables et réutilisables.

Ces masques ne se substituent ni aux masques chirurgicaux, ni aux masques FFP2 fournis par l'Entreprise dans le cadre de l'exercice des activités professionnelles.

Les gels hydro alcooliques

L'utilisation d'eau et de savon constitue la meilleure solution pour le lavage des mains.

L'Entreprise fournit le gel hydro-alcoolique nécessaire aux activités des salariés et des prestataires lorsque cette disposition ne peut pas être mise en œuvre dans les sites ou les chantiers. Des distributeurs de gel sont positionnés sur différents lieux de passage (accueil, entrée du lieu de restauration méridienne), les salariés sont informés sur les sites de leurs localisations.

Les thermomètres sans contact : autocontrôle de la température

En cohérence avec les démarches de prévention qui consistent à appliquer les mesures barrières et surveiller sa santé, il est proposé aux salariés de mesurer leur température sur leurs sites de travail.

Cette action s'inscrit dans le cadre de la démarche de Vigilance Partagée développée par l'Entreprise qui vise à faire de chaque salarié un acteur de sa propre santé et sécurité.

Le matériel nécessaire (thermomètres sans contact) est mis à disposition des salariés, et est placé sous la responsabilité d'une personne identifiée, par exemple un préventeur ou un secouriste. Chaque Direction organise cette action ainsi qu'un affichage incitant les salariés à les utiliser : « *je prends ma température, Je me protège et je protège les autres* » et précise les conditions d'utilisation.

Aménagement des locaux et des espaces collectifs

En complément de l'élargissement des horaires d'accès du site, l'Entreprise conformément aux préconisations des pouvoirs publics, en s'appuyant sur la déclinaison proposée par la DIG, met en place un cadre de référence pour favoriser le respect des distances sociales sur les sites :

- Des marquages au sol sont disposés aux comptoirs d'accueil, avant les portiques de sécurité, sur certaines zones palières et sur des espaces d'attente. Ils matérialisent les distances sociales nécessaires à respecter ;
- Afin d'éviter absolument les zones de congestion et d'engorgements, plusieurs solutions seront analysées et mises en œuvre : selon les cas, cela pourra être par exemple des plans de circulation dans les zones concernées, alternance de la présence des équipes selon les jours ou semaines ;
- L'utilisation des salles de réunions en fonction de leur dimension sera précisée sur les sites, sachant que leur occupation ne doit pas dépasser les 50% de leur capacité et dans tous les cas permettre de respecter la distanciation sociale entre les participants.

Ventilation

L'application des recommandations des autorités sanitaires déclinées par la DIG à la date de signature du présent accord se traduit au sein de l'Entreprise comme suit :

- Dès lors que l'ouverture des fenêtres est possible et autorisée, les premiers arrivants ouvriront les fenêtres pendant 10 minutes tous les matins. Cette action est renouvelée régulièrement dans la journée, y compris dans les bâtiments avec VMC. Une communication en ce sens est affichée dans les locaux ;
- Dès lors que l'ouverture des fenêtres n'est pas possible, les systèmes centralisés de ventilation sont mis en position d'introduction maximale d'air neuf ;
- Examen visuel de l'état de propreté des filtres.

Le changement des filtres est effectué selon les cycles de maintenance périodique usuelle et en cas d'empoussièrement excessif constaté de visu.

Une campagne de vérification de tous les filtres des systèmes « ventilo-convecteurs » est organisée pour veiller à une remise à niveau avant les retours sur sites des salariés.

Nettoyage des locaux et fourniture de lingettes désinfectantes

Au-delà des actions de nettoyage engagées sur le poste de travail de tout salarié contaminé, l'Entreprise organise la réalisation d'un nettoyage renforcé quotidien :

- des zones contact des espaces occupés : boutons d'ascenseurs, poignées des portes, portes coupe-feu, sanitaires, rampes d'escalier, banques d'accueil, espaces des cafétérias, restaurants, portes d'entrée des bâtiments, boutons des distributeurs à boissons/fontaines à eau.
- des tables des salles de réunion et bureaux, en fonction des décisions de remise en service prises par les directions.

Ces mêmes dispositions de nettoyage sont mises en œuvre dans les locaux techniques (exemples salle de commande) dans lesquels des salariés se succèdent.

Dans le cadre de cette prestation de nettoyage renforcée, l'Entreprise ajustera aux besoins les contrats en cours et sera attentive aux conditions de travail de ces salariés, notamment en cohérence avec les dispositions contractuelles.

Par ailleurs, des lingettes ou produits désinfectants sont mises à disposition par la DIG pour assurer la désinfection fréquente des comptoirs d'accueil et certains locaux comme les PCS des sites.

Des lingettes désinfectantes sont fournies par les Directions aux équipes de travail pour assurer pour les salariés qui le souhaitent, un nettoyage complémentaire des équipements de travail.

Article 2.2 : Associer les acteurs de la santé et de la sécurité (Services de Santé au Travail et les préventeurs)

Un suivi spécifique sera mis en place au sein de chaque SST par son Responsable, avec l'appui du Pôle Santé Sécurité de la DRH Groupe pour s'assurer de la disponibilité des ressources humaines et des matériels. Le développement des téléconsultations sera encouragé pour permettre les échanges les plus rapides et fréquents entre l'équipe médicale et les salariés.

Article 2.2.1 : Contribution aux mesures de prévention à mettre en place pour organiser et sécuriser le retour sur site des salariés

Les Services de Santé au Travail conseillent les établissements, les salariés et leurs représentants. Par un travail pluridisciplinaire avec les préventeurs, ils contribuent à la définition et à la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque afin de limiter sa propagation sur le lieu de travail dans le cadre du retour progressif des salariés et des prestataires sur les sites.

A ce titre, ils sont associés aux analyses de situations dans les différentes phases de retour progressif sur les sites.

Ils apportent leur expertise sur la mise en place et le respect des mesures barrières préconisées (moyens sanitaires, mesures organisationnelles, plan de prévention) pour limiter la dissémination du virus. Ils donnent leurs avis sur les aménagements de postes.

Les médecins du travail et les préventeurs, au regard de leur rôle en CSSCT et en CSE traitant des sujets de santé, sont aussi associés de manière étroite aux cellules de suivi mises en place au sein des établissements.

Article 2.2.2 : Accompagnement des salariés pour faciliter le retour sur site

Les Services de Santé au Travail (SST) et les préventeurs diffusent, à l'attention des managers et des salariés, des messages de prévention contre le risque de contagion portant sur :

- Le rappel des mesures barrière et de distance sociale ;

- Les modalités d'utilisation des moyens de protection ;
- Les mesures de prévention à mettre en œuvre pour les personnes vulnérables ou en situation de handicap.

Les SST et les préventeurs travaillent en lien étroit avec le management notamment pour identifier et mettre en place des mesures visant à prévenir les contraintes psychologiques et destinés à prévenir les situations d'inquiétudes.

Les SST organisent et animent des réunions d'information à destination des salariés sur l'état des connaissances sur le covid-19.

Les SST organisent une information spécifique et des actions ciblées pour les salariés vulnérables face au covid-19. Pour identifier ces derniers, un message est envoyé par la filière RH ou le management à l'ensemble des salariés, rappelant les cas de vulnérabilité et incitant à se signaler auprès du médecin du travail.

Un entretien avant le retour sur site est assuré par le médecin du travail ou un professionnel de santé du SST pour tout salarié ayant été en arrêt maladie en lien avec le covid-19.

Article 2.2.3 : Participation à la prise en charge et au suivi spécifique des salariés infectés ou suspectés ou en contact

Les parties signataires conviennent d'inciter les salariés dans le cadre de la Vigilance partagée à identifier leurs éventuels symptômes en lien avec le covid-19. En cas de symptômes du covid-19 le salarié informe son manager, reste à son domicile et consulte son médecin traitant. Son manager en informe le médecin du travail qui intègre cette donnée au suivi général de l'infection au sein de l'établissement.

Les pouvoirs publics prévoient que des tests seront effectués pour tous les salariés symptomatiques. Ces tests seront étendus aux collègues « contacts » (tel que défini par le Haut Conseil de Santé Publique) pour détecter au plus tôt et réduire ainsi la propagation du virus. Les équipes médicales d'EDF apporteront tout leur soutien pour la mise en œuvre de cette démarche.

Article 2.2.4 : Le Service de Santé au Travail contribue à la Veille sanitaire

Dans le cadre des missions de veille sanitaire, les services de santé au travail utilisant le logiciel MédiSIS saisissent les éléments de diagnostics en lien avec le covid-19 en utilisant les codes CIM spécifiques au covid-19 (pathologies et examens complémentaires) inclus dans le logiciel MédiSIS. Cette saisie permettra de joindre ces éléments au rapport annuel réalisé dans le cadre des SST.

Article 2.3 : Accompagner les salariés

Article 2.3.1 : 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 24 h / 24, 7 jours / 7.

Les managers, en lien avec les Services de Santé au Travail, porteront une attention particulière aux RPS liés aux conditions de travail, activité, au contexte sanitaire et à la situation personnelle des salariés.

Article 2.3.2 : Une 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 handicap 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 présente une difficulté ou une incompatibilité avec les mesures de retour progressif sur site, il est invité 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 handicap.

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 handicap 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).

Outre l'accompagnement au retour sur site, l'attention devra également être portée sur les salariés en situation de handicap :

- dont le télétravail serait amené à se poursuivre dans la durée et qui pourraient avoir besoin d'aménagements raisonnables en lien avec leur situation de handicap pour faire face à cette prolongation ;
- ou qui ont continué de travailler sur site dans le cadre des plans de continuité d'activité pendant la période de confinement ; pour ces derniers il est recommandé que les services de santé au travail puissent faire un point de situation.

Enfin, pendant la période de relance de l'activité, les personnes handicapées qui ne peuvent pas travailler à distance et qui sont dans l'impossibilité d'utiliser les transports en commun existants pour leur trajet domicile / travail peuvent bénéficier de la part de leur unité d'une prise en charge des indemnités kilométriques, sous réserve de ne pas bénéficier d'une autre prise en charge interne ou externe.

Dans ce cas, la prise en charge des 50% du coût du trajet domicile-travail en transport en commun est suspendue.

Article 2.3.3 : Accompagnement des services sociaux du travail

Les assistants sociaux du travail continuent d'assurer leurs permanences sur site ou à distance pendant la période. Ils peuvent informer, orienter et venir en aide aux salariés qui rencontrent des difficultés personnelles ou professionnelles. Ils peuvent également appuyer les managers qui identifient ces situations.

Les parties signataires conviennent de renforcer l'information relative aux permanences, vers les salariés notamment ceux travaillant à distance et d'intensifier les permanences si nécessaire.

Article 2.4. : Renforcer le dialogue social sur les moyens de protection et leur mise en œuvre

Au sein de l'Entreprise un dialogue social renforcé et recentré sur les mesures urgentes en lien avec la crise sanitaire a été organisé au plus près du terrain, ces éléments ont été repris par les Recommandations concertées portant sur le dialogue social en période de crise du 27 mars 2020. Les parties signataires conviennent de maintenir de manière renforcée le dialogue social sur l'actualisation de l'évaluation des risques au sein des CSE d'établissement.

Ainsi, dès lors que les conditions sanitaires le permettent et conformément aux dispositions de l'Accord relatif à la mise en place des CSE à EDF SA du 28 juin 2019⁴, les Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail des CSE d'établissement sont associés aux démarches d'actualisation des risques conduites par les chefs d'établissement.

Les DUER actualisés au fil de l'eau sont mis à la disposition des élus du CSE par le président du CSE qui les en informe. Les parties signataires du présent accord rappellent qu'une information doit être organisée en séance du CSE sur ces éléments.

Par ailleurs, le contexte particulier de la période conduit à une sollicitation exceptionnelle des Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) des CSE. Les parties signataires conviennent d'attribuer un crédit complémentaire mensuel de 7 heures à chaque Secrétaire de CSSCT jusqu'au 31 décembre 2020.

Ce temps vient en complément des dispositions de l'article 2.3.4 de l'accord CSE du 28 juin 2019. Il est non reportable et non transférable et sera pointé sur le code PGI-GTA « OB » - CSSCT – CH mensuel.

⁴ Rappel : l'Accord CSE délègue l'analyse des risques professionnels aux CSSCT des CSE

Enfin, toutes les visites organisées par l'employeur avec les représentants du personnel dans le cadre de la mise en œuvre des moyens de protection visant à limiter la propagation du virus sur site sont collectées en 046.

Chapitre 3 : Maintenir un bon niveau de dialogue social pendant la période de relance d'activité

Les recommandations du 27 mars 2020 sur le dialogue social à EDF en période de crise sanitaire CORONAVIRUS ont été élaborées en concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau d'EDF SA et partagées dans l'ensemble de l'Entreprise.

Les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire, en complément du dialogue social dans les Institutions représentatives du Personnel, de maintenir à un rythme adapté au contexte, le dialogue avec les Délégués Syndicaux Centraux au périmètre Entreprise, avec les Délégués Coordonnateurs dans les directions et divisions et avec les Délégués syndicaux et les Représentants de Section Syndicale au niveau des établissements.

Les parties conviennent des modalités d'organisation du dialogue social décrites ci-après pour accompagner la relance de l'activité et la transition vers un retour aux modalités habituelles en intégrant les dispositions fixées par les Pouvoirs Publics sur le déconfinement.

Article 3.1: Poursuivre les concertations et négociations collectives d'Entreprise, d'établissement ou Groupe

Un examen de la mise en œuvre de l'agenda social 2020 a été réalisé entre le Directeur du Dialogue Social et les Délégués Syndicaux Centraux d'EDF SA le 20 avril 2020 pour définir les concertations et négociations programmées dans les prochains mois.

Il en ressort que les concertations engagées avant la crise sanitaire ou programmées peuvent se poursuivre à distance jusqu'à ce que les réunions sur site soient de nouveau possibles (cf. chapitre 2).

Pour les négociations collectives, une nouvelle priorisation a été programmée, certaines sont reportées au 2eme semestre voire en 2021 d'autres nécessaires au regard du contexte et des enjeux sont maintenues (compétences, accompagnement social, intéressement, égalité professionnelle et parcours des mandatés et NTIC). Il est proposé de maintenir à distance les bilatérales, les séances de partage sur les bilans, REX, diagnostic et les séances plénières de négociation collective pendant la période de relance d'activité.

Les négociations collectives d'établissement prévues ou engagées avant la crise sanitaire peuvent reprendre, les séances plénières sont organisées à distance tant que les recommandations des Pouvoirs publics ne permettent pas de réunir physiquement les négociateurs.

Les comités de suivi des accords collectifs et les réunions de dialogue social informel (Instance de Concertation et Coordination d'Entreprise notamment) peuvent également se tenir aux dates initialement prévues à distance.

Article 3.2 : Réunir les Instances de représentation du Personnel : CSE Central, CSE, leurs commissions et les Représentants de Proximités, Comité Groupe France et Comité d'Entreprise Européen :

Le calendrier des réunions des instances a été revu et aménagé pour tenir compte des contraintes de déplacements et de l'actualité en lien avec leur champ de compétences.

Des échanges resserrés continueront d'être organisés avec les Secrétaires des IRP d'entreprise (EDF SA, Groupe et Européen) et d'établissement pour se concerter sur les portefeuilles de sujets, notamment les consultations obligatoires, la programmation des réunions des instances et les ordres du jour associés en y incluant les sujets qui n'ont pas pu être traités dans la période de confinement. Ces échanges sont également organisés avec les Secrétaires de commissions.

Le dialogue social au niveau local avec les Représentants de Proximité lorsqu'ils existent reprennent conformément aux dispositions de l'accord du 28 juin 2019.

Les ordres du jour sont établis conformément aux dispositions des accords CSE et CSE Central du 28 juin 2019, et contiennent un nombre adapté de sujets pour faciliter la tenue des débats.

Dès lors qu'un avis doit être recueilli au cours d'une séance à distance, il est convenu des principes suivants :

- L'avis peut être recueilli par téléphone ou par audioconférence Skype/Lync. Lorsqu'un vote est recueilli chaque membre ayant voix délibérative indique la teneur de son vote après avoir décliné son identité ou l'inscrit dans le fil de discussion Skype. Il peut également être proposé qu'un élu du CSE par délégation centralise les votes pour sa délégation avec le nombre de voix associées⁵, sous réserve d'un accord des membres présents de l'instance en début de séance et d'une confirmation au début de chaque sujet ;
- Les délais préfix de consultation peuvent être aménagés après accord entre le Président et le Secrétaire du CSE.

Pour la rédaction des procès-verbaux (PV), plusieurs fonctionnalités sont proposées et dans la mesure du possible, un appui sera apporté au Secrétaire du CSE sur ce point :

- la fonctionnalité « Enregistrement » de l'outil skype/lync qui permet la rédaction ultérieure d'un PV,
- la connexion à l'audioconférence téléphonique ou skype/lync de la sténotypiste
- ou le cumul de ces deux fonctionnalités.

Le délai pour l'envoi du projet de PV par le Secrétaire au Président est allongé en accord avec le Président du CSE.

⁵ Cela correspond au nombre d'élus titulaires de la délégation présents à l'ouverture de la séance

Article 3.3. : Réunir les Commissions Secondaires du Personnel

Dans la mesure du possible et dans le respect des principes exposés à l'article 3.4 ci-dessous, les réunions des Commissions Secondaires du Personnel (CSP) se tiendront en présence physique. A défaut, il est préconisé d'organiser avec l'accord du Secrétaire de l'organisme⁶ les conditions de participation de tout ou partie des membres à la réunion de la CSP, selon l'une des options suivantes :

- organiser la réunion par audioconférence Skype/Lync ou par téléphone
- pour les CSP Exécution / Maîtrise, 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 3.4 : Définir le fonctionnement du dialogue social

Les modalités de fonctionnement du dialogue social sont régies par les accords collectifs relatifs au CSE central, aux CSE d'établissements, au Droit syndical ainsi que par les textes et accords relatifs aux CSP. Les parties signataires conviennent de la nécessité d'un retour progressif au fonctionnement initial du dialogue social.

Les différentes réunions de dialogue social se tiennent en respectant les mesures de protection mentionnées au chapitre 2 du présent accord et dès lors que les décisions prises par les Pouvoirs publics le permettront (transports, hébergements, restauration, salles de réunion adaptées) les réunions physiques pourront être progressivement organisées. Toutefois, les membres qui ne pourraient ou ne souhaiteraient pas participer aux réunions en physique pourront y participer en audio conférence. Un point régulier dans les différents établissements sera réalisé pour examiner la faisabilité des réunions physiques au sein des différentes instances.

Pour les réunions maintenues à distance, elles sont organisées par téléphone ou audioconférence Skype/Lync conformément aux consignes du SI de l'Entreprise sans recours à la vidéo et au partage de documents en Web conférence. Les éventuels documents à partager sont adressés par tous moyens en amont des réunions.

⁶ En lien avec les Représentants du personnel

Durant la période d'application du présent accord, des délais réduits peuvent être proposés en accord avec le Secrétaire des organismes pour envoi des convocations, des ordres du jour et des dossiers.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que les représentants du personnel, les Délégués Syndicaux et les Représentants de Sections Syndicales bénéficient de la liberté de circulation selon les modalités rappelées dans chacun des accords les concernant.

La délivrance du justificatif de déplacement professionnel est effectuée :

- dans le cadre fixé par les pouvoirs publics en matière de déplacement professionnel quant à la forme et la durée de validité des attestations ;
- à la demande expresse des intéressé(e)s ;
- dans le respect des gestes barrières et des procédures mises en place dans l'Entreprise pour l'entrée et la circulation sur les sites.

Ces principes ne modifient pas les consignes de sécurité de l'Entreprise sur les moyens de transport utilisés en fonction des distances à parcourir (train, avion, voiture).

Article 3.5 : Collecter l'activité représentative et syndicale

Les parties signataire du présent accord rappellent que les forfaits d'heures par mandat (temps de réunion, crédit d'heures et les temps de déplacements) ont été établis pour permettre la contractualisation des conventions de gestion à 50% ou 100% du temps de travail du mandat⁷.

Ces forfaits doivent être distingués de la collecte des temps d'activités syndicales et/ou représentatives dans PGI-GTA, qui représente l'activité réalisée chaque jour à titre professionnel ou au titre de l'activité syndicale et/ou représentative réelle (temps de réunion, crédit d'heures...).

Compte tenu des conditions particulières d'exercice de l'activité représentative ou syndicale pendant la période de crise sanitaire, il est convenu de laisser des heures de travail non imputées dans GTA à hauteur des temps de déplacements qui n'auront pas pu être réalisés.

⁷ Cf. Chapitre 10 de l'accord relatif à l'exercice du droit syndical à EDF SA, du 5 juillet 2019

Chapitre 4 : Modalités de gestion du temps de travail, des repos et des congés

Consciente des efforts consentis par les salariés pendant la période de confinement, ainsi que des enjeux de continuité des missions de service public de l'Entreprise et de la nécessité de préserver des périodes de repos pour l'équilibre de chacun, l'Entreprise recherche le bon équilibre entre :

- La mobilisation des salariés rendue nécessaire par les impératifs de continuité de service et de la relance d'activité ;
- La préservation des congés et des repos pour les salariés afin de ménager leur santé et de concilier vie personnelle et vie professionnelle ;
- Le respect du cadre d'évolution du déconfinement qui est défini par les pouvoirs publics, étant entendu que celui-ci est progressif et évolutif.

Article 4.1. : Gérer la période des congés de l'été 2020

Dans ce contexte, l'Entreprise garantit a minima 2 semaines consécutives de congés 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 deux semaines dès lors que l'organisation de l'activité le permettra. Ce sujet fera l'objet d'un examen spécifique en comité de suivi mensuel prévu à l'article 8.3 du présent accord.

Les parties signataires rappellent que la planification des congés sur cette période se fait dans le cadre d'un dialogue entre le salarié et le manager, intégrant la situation individuelle du salarié et le fonctionnement du collectif.

Au regard du contexte inédit de crise sanitaire et de son impact exceptionnel sur l'activité, les parties signataires conviennent que cet article se substitue, pendant la durée d'application du présent accord, à toutes dispositions conventionnelles antérieures portant sur le même objet.

Pour les salariés en aménagement collectifs du Temps du travail qui auront pris deux semaines de congés d'été en raison des nécessités de services comme mentionné ci-dessus, les parties signataires conviennent d'augmenter les possibilités de placement sur leur Compte Epargne Temps (CET) à hauteur de 15 Jours de RTT sur validation hiérarchique à l'instar de ce qui est prévu par l'accord CET pour les salariés en aménagement individuel du temps de travail.

Article 4.2 : Organiser l'activité pendant la phase de relance

Les managers définissent les volumes de ressources en lien avec les besoins des services, par nature de compétences. Le gréement des plannings est d'abord réalisé par les salariés en fonction de leur souhait, dans le cadre d'un dialogue avec les managers.

Si ce gréement « spontané » permet de répondre aux besoins en volume, les congés peuvent être validés pour la période considérée.

A défaut, un dialogue complémentaire tenant compte des contraintes personnelles est organisé jusqu'à complétude des besoins, avec une attention renforcée sur la prise de congés et de repos tout au long de la période de référence.

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 214 jours⁸.

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 excédant 10 jours verront le seuil d'écêtement de ce reliquat de congés annuels porté à 20 jours au titre de la seule année 2020.

Ces jours non écêtés pourront faire l'objet de l'une des mesures décrites ci-dessous ou d'une combinaison de celles-ci :

- 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 du chapitre 6 du présent accord.

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

Article 4.3 : Passer au Forfait à 209 jours pour des salariés en forfait-jours réduit

Pour les salariés cadres en convention de forfait réduit (167 jours, 179 jours, 196 jours) et souhaitant contribuer davantage à la relance d'activité, la possibilité d'opter pour un forfait réduits supérieur à leur forfait actuel ou un forfait de 209 jours en cours de période est exceptionnellement ouverte. Le salarié devra en faire la demande à l'opérateur RH avant le 1er 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

⁸ Il est rappelé qu'en application de l'accord CET, les jours de repos non pris du fait d'un dépassement du forfait jours avec autorisation managériale peuvent faire l'objet d'un placement sur CET

l'ensemble de la période. Les salariés souhaitant revenir ensuite à un forfait réduit devront le signaler à l'opérateur RH au plus tard le 1er mars 2021.

Article 4.4 : Reporter la prise de congés spéciaux intervenus pendant la période de confinement

Les parties signataires conviennent de la nécessité de permettre aux salariés ayant perdu un proche pendant la période de crise sanitaire de bénéficier d'un report, à une date choisie par leur soin, des congés spéciaux pour évènement 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. Une attention particulière sera apportée aux déplacements nécessaires dans ce cadre sur le territoire métropolitain⁹.

Chapitre 5 : Reconnaître l'engagement des salariés pendant la période de crise sanitaire et de relance d'activité

Les parties signataires conviennent de reconnaître l'engagement et la mobilisation particulière des salariés d'EDF SA pendant la crise sanitaire. En effet, des salariés ont été mobilisés sur les sites au pic de la crise sanitaire pour assurer les plans de continuité, et d'autres fortement sollicités à gérer la crise sur site ou à distance, ce qui a permis à l'Entreprise de maintenir des activités essentielles. Des équipes vont être fortement mises à contribution pour relancer les activités ralenties ou suspendues lors du confinement parce que celles-ci sont essentielles à préparer la période hivernale de production, ou être au rendez-vous des missions clientèle ou support.

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 salariés¹⁰, 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 brute¹¹ est inférieure à 3 fois le SMIC bruts

⁹ Il est rappelé que : Les déplacements de la métropole vers les départements et régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer et de ceux-ci vers la métropole, donneront lieu à l'octroi de jours supplémentaires, sur justifications et dans la limite de 2 jours pour le trajet aller-retour.

¹⁰ Liés par un contrat de travail en vigueur (statutaires et non statutaires) avec EDF SA au 17 mars 2020 et présents aux effectifs d'EDF SA au 31/05/2020

¹¹ La rémunération globale est celle au sens de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale

annuels. Le montant de la prime est proratisé 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 0,4 point de l'enveloppe de la rémunération variable pour l'ensemble des collègues, portant ainsi les enveloppes moyennes de RPC et de RPEM respectivement à 8,4% et 2,9% 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 EDF SA égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2017-2020 ;
- de porter une attention particulière aux bas salaires dans le cadre de la négociation salariale d'entreprise pour 2021.

Chapitre 6 : Accompagner les salariés en difficultés durant la crise sanitaire et développer la solidarité

Les parties signataires conviennent de porter une attention particulière à la situation personnelle ou familiale de salariés de l'Entreprise qui se trouveraient en difficulté financière du fait de la crise sanitaire et de la période de confinement. Ils proposent les dispositifs suivants :

Article 6.1 : Augmenter temporairement le plafond de monétisation du Compte Epargne Temps

Les parties signataires conviennent de compléter les dispositions de l'accord collectif portant sur le Compte Epargne Temps du 2 avril 2008, pour prévoir au titre de l'année 2020 et compte tenu des circonstances liées à la crise sanitaire, une possibilité de monétisation supplémentaire de l'épargne temps constituée par les salariés qui disposent d'un compte épargne temps.

Cette part supplémentaire de monétisation annuelle est ouverte à hauteur de 210 heures ou pour les salariés signataires d'une convention individuelle de forfait annuel en jours, de 30 jours. Les demandes de monétisation devront parvenir à l'opérateur RH avant le 1er octobre pour l'année 2020 pour qu'il soit versé sur la même année fiscale.

Article 6.2 : Permettre le changement d'option sur l'utilisation du 13ème 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, 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 6.3 : 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 de 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 la direction d'origine ou dans une unité du bassin d'emploi.

Article 6.4 : Retourner à temps plein pour des salariés à temps partiel

Dans le cadre de l'article 1-2 de l'accord temps de travail du 25 Janvier 1999, les salariés ayant opté pour un temps choisi avec engagement de 3 ans, connaissant des difficultés financières particulières, pourront demander jusqu'au 31 décembre 2020 une réintégration à temps complet, qui prendra effet au 1^{er} du mois suivant la demande.

Cette réintégration à temps complet pourra, à la demande du salarié, être temporaire.

Article 6.5 : Aider à la garde des 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 reprise d'activité 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, EDF 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.

Les parties signataires confient au comité de suivi du présent accord l'examen à la rentrée scolaire de septembre 2020 de la situation des salariés parents au regard des éventuelles difficultés de garde d'enfants.

Article 6.6 : Donner des 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. Le FAPE EDF agit pour l'emploi et l'insertion socio-professionnelle des personnes en difficulté.

Les salariés relevant des dispositions de l'accord du 25 janvier 1999¹² 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) ;
- des jours de disponibilité cadres.

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 forfaits 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.

¹² Accord portant sur le temps de travail du 25 janvier 1999

Chapitre 7 : REX Crise sanitaire et nouvelles modalités de travail

Durant la période de confinement, 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 d'un retour d'expérience sur les principales évolutions constatées et leurs vécus par les salariés, 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 7.1 : Définir les contours et les modalités du REX proposé

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

- télétravail ou travail à domicile ;
- usage des outils IT ; adaptation des locaux ;
- fonctionnement des équipes et organisation du travail en lien avec les deux thématiques précédentes;
- équilibre entre vie personnelle et professionnelle ;
- risques professionnels ;
- fonctionnement des services de santé au travail.

Ce REX sera réalisé notamment à partir des enquêtes réalisées et partagées par les parties signataires du présent accord. Un rapport synthétisant les principaux éléments d'apprentissages sera remis au comité de suivi du présent accord. Au-delà d'EDF SA, ce retour d'expérience pourra également capitaliser les expériences significatives d'autres entreprises du Groupe.

Article 7.2 : Engager des révisions d'accords d'entreprise

Sur la base du rapport de synthèse, les parties signataires du présent accord conviennent d'ouvrir une négociation collective d'ici la fin de l'année 2020 visant à améliorer les organisations du travail et intégrer des évolutions, notamment, en matière de :

- télétravail
- confiance et responsabilisation dans les équipes de travail
- mobilité durable
- prévention des risques professionnels

Chapitre 8 : Disposition finales

Article 8.1 : Champ d'application de l'Accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements d'EDF SA, situés sur le territoire métropolitain ainsi qu'aux établissements situés dans les départements et régions d'Outre-Mer et à Saint Pierre et Miquelon.

Article 8.2 : Entrée en vigueur de l'Accord et durée

Le présent Accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt, ses dispositions s'appliquent à compter du 1^{er} juin 2020.

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée qui court jusqu'au 31 décembre 2020 à compter de son entrée en vigueur. A l'arrivée de son terme, il cessera de produire tout effet.

Article 8.3 : 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 et plus fréquemment si nécessaire jusqu'en septembre 2020.



Article 8.4 : Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions et formes prévues par le Code du travail.

Article 8.5 : Dépôt de l'accord

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

Fait à Paris, le 3 juin 2020

Pour EDF SA :

Pour les représentants des organisations syndicales:

CFDT

CFE-CGC

CGT

CGT-FO