

# NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL UN TELETRAVAIL OUVERT A TOUS

## TABLE DES MATIERES

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>2</b>
<b>TITRE 1 - LE TELETRAVAIL AU SEIN DE RTE : UN MODE D'ORGANISATION DU TRAVAIL OUVERT A TOUS .....</b>	<b>3</b>
Article 1 - Définition du télétravail et principes généraux retenus .....	3
Article 2 - Le télétravail régulier pour les salariés dont l'activité est principalement opérationnelle.....	5
Article 3 - Le télétravail régulier pour les salariés dont l'activité est principalement réalisée au bureau .....	6
Article 4 - Le télétravail régulier des salariés ayant opté pour le régime du forfait jours.....	6
Article 5 - Le recours au télétravail dans des situations ponctuelles et exceptionnelles .	7
Article 6 - Modalités d'accès au télétravail dans des situations individuelles spécifiques	7
<b>TITRE 2 - GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET SANTE SECURITE .....</b>	<b>8</b>
Article 7 - Gestion du temps de travail et droit à la déconnexion.....	8
Article 8 - Santé sécurité et conditions de travail du télétravailleur.....	9
<b>TITRE 3 - ENVIRONNEMENT, EQUIPEMENT DE TRAVAIL ET ACCOMPAGNEMENT FINANCIER .....</b>	<b>9</b>
Article 9 - Lieu d'exercice du télétravail.....	9
Article 10 - Assurance.....	10
Article 11 - Accompagnement financier et matériel .....	10
<b>TITRE 4 - PROTECTION DES DONNEES ET CONFIDENTIALITE .....</b>	<b>11</b>
Article 12 - Rappel des règles d'utilisation du système d'information de RTE.....	11
<b>TITRE 5 - ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT .....</b>	<b>11</b>
Article 13 - Accompagnement du changement lié à la mise en œuvre des Nouveaux Modes de Travail .....	11
<b>TITRE 6 - DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>12</b>
Article 14 - Champ d'application de l'accord .....	12
Article 15 - Durée de l'accord et entrée en vigueur .....	12
Article 16 - Suivi et mise en œuvre de l'accord .....	12
Article 17 - Révision de l'accord.....	12
Article 18 - Communication et dépôt de l'accord.....	12
Article 19 - Publicité de l'accord.....	13
<b>ANNEXE 1 – PLAFONDS DE JOURS DE TELETRAVAIL ET TEMPS MINIMUM EN COLLECTIF PAR EMPLOI .....</b>	<b>14</b>



## **PREAMBULE**

La pandémie de COVID-19 a bouleversé l'organisation du travail. Du jour au lendemain et sans aucune préparation, le télétravail s'est généralisé à RTE et de nombreux salariés ont appris à se coordonner à distance et à adapter leurs méthodes de travail. Cette expérience exceptionnelle par son ampleur a montré que l'entreprise était capable de s'organiser et de travailler différemment tout en restant performante. Ainsi, des modes de travail plus souples, s'appuyant sur l'autonomie et la responsabilisation peuvent être envisagés pour tous les salariés avec des modalités spécifiques adaptées à leurs activités et leur emploi.

Dans le même temps, les confinements successifs ont conduit les salariés à réinterroger leur rapport au travail, et ont fait évoluer certaines de leurs attentes. Des sondages internes ont mis en évidence qu'une organisation du temps de travail plus souple était attendue pour permettre aux salariés de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

RTE poursuit par ailleurs sa transformation engagée dans le cadre du projet d'entreprise « Impulsion & Vision » afin de répondre aux importants défis qui l'attendent. Les organisations et les processus évoluent en réponse à la croissance de l'activité et aux enjeux stratégiques et industriels de la transition énergétique, comme la mise en œuvre du schéma décennal de développement du réseau.

Enfin, RTE fait face à un enjeu d'attractivité en cette période d'investissements importants et de forte concurrence sur le marché de l'emploi. L'entreprise se doit de proposer des modes de travail modernisés pour recruter et conserver les compétences et les talents dans la durée.

Dans ce contexte, une réflexion globale sur les « Nouveaux Modes de Travail » (ou NMT) a été menée pour l'ensemble des salariés de RTE. Le cadre porte à la fois sur le télétravail, l'organisation du temps de travail et de façon plus large sur le rapport au travail. L'ambition est de se projeter vers des organisations du travail plus souples pour les salariés et plus adaptées aux activités de l'entreprise afin de contribuer à ses enjeux de performances économique et sociale. Le manager et son équipe sont au cœur du dispositif : plus de confiance et de responsabilité, un sens du collectif accru avec de la solidarité et de l'entre-aide, pour travailler mieux ensemble.

Dès lors, le présent accord se substitue à l'accord relatif au télétravail au sein de RTE du 17 mars 2016 et le révisé intégralement.

Il donne accès au télétravail à tous les salariés, de façon adaptée à la nature des activités de chacun. Le télétravail est une organisation du travail qui est possible uniquement quand cela est compatible avec l'activité: c'est le primat de l'activité.

La possibilité de travailler sur d'autres lieux que le bureau traditionnel est une attente d'un grand nombre de salariés et cela contribue à la performance et à l'attractivité de RTE. Cependant un enseignement de la crise sanitaire est que l'absence de temps passé sur un même lieu de travail peut conduire certains salariés dans des situations d'isolement et être un frein à la dynamique collective.



Pour veiller à la santé, au bien-être et l'équilibre mental des salariés, les Parties conviennent qu'il est nécessaire de maintenir un espace de travail collectif, véritable lieu social. Ce temps passé ensemble est au cœur de l'organisation du travail à RTE : c'est le primat du collectif.

## **TITRE 1 - LE TELETRAVAIL AU SEIN DE RTE : UN MODE D'ORGANISATION DU TRAVAIL OUVERT A TOUS**

### **Article 1 - Définition du télétravail et principes généraux retenus**

#### **➤ Définition**

Le télétravail désigne, au sens de l'article L. 1222-9 du Code du travail, « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Conformément à l'article 8 et indépendamment des dispositions de l'article 5 du présent accord, la journée réalisée sur un site RTE plus proche du domicile du salarié à sa demande sera décomptée comme une journée télétravaillée.

#### **➤ Accès au télétravail**

Le télétravail suppose le volontariat du salarié et ne peut être à ce titre imposé par RTE en dehors des circonstances exceptionnelles visées à l'article 5 du présent accord.

Au sein de RTE, le télétravail en tant que mode d'organisation du travail est ouvert à tous les salariés, statutaires et non statutaires, dans les conditions précisées au présent accord.

Toutefois, le manager dispose de la possibilité de différer, voire de refuser, l'accès au télétravail à un salarié pour lequel cette organisation du travail n'est pas adaptée. Cette décision est obligatoirement motivée et fondée sur la base de critères objectifs mentionnés par écrit et notifiés par le manager à l'intéressé<sup>1</sup> et sera portée à la connaissance du comité de suivi régional.

En cas de refus d'accès au télétravail, le salarié a la possibilité de faire une nouvelle demande à son manager au bout d'un an.

Les Parties conviennent enfin de ne retenir aucune ancienneté minimale pour l'accès au télétravail. Néanmoins, pour les salariés dont l'ancienneté dans l'emploi est inférieure à un an, le manager peut limiter le plafond du nombre de jours en télétravail le temps de la montée en compétence du salarié pour une durée déterminée ne pouvant dépasser une année.

---

<sup>1</sup> Cette décision peut notamment être motivée par l'absence d'autonomie du salarié ou par un déficit manifeste de performance dans la réalisation de son activité en télétravail.

### ➤ **Primat du collectif de travail**

Le télétravail n'est pas un droit individuel. C'est une forme d'organisation collective du travail.

Ainsi, le télétravail s'inscrit impérativement dans le respect des nécessités liées au bon fonctionnement du collectif de travail et aux exigences relatives à la réalisation des activités du salarié et de son équipe.

Les Parties réaffirment la nécessité de maintenir le lien au sein du collectif tant pour préserver le salarié de l'isolement que pour répondre aux enjeux de performance de l'activité.

A ce titre, il est retenu un principe suivant lequel un temps minimum dans la semaine doit être réalisé dans les locaux et lieux au sein desquels le collectif travaille. Ce temps minimum est défini aux articles 2, 3 et 4 ci-après. Il s'applique également aux salariés à temps partiel<sup>2</sup>. En revanche, il ne s'applique pas dans les situations prévues à l'article 5.

### ➤ **Planification du télétravail**

Le télétravail peut être réalisé par journée ou demi-journée.

Le salarié planifie les journées ou demi-journées télétravaillées au plus tard avant la fin de la semaine qui les précède a minima dans l'outil de gestion des temps.

Le manager valide la planification, sauf pour les salariés en forfait jours qui sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps.

De manière occasionnelle et justifiée par l'activité, le manager peut demander au télétravailleur de revenir sur son lieu de travail habituel un jour planifié en télétravail. Cette demande devra être faite avec un délai de prévenance minimum de 48 heures.

De même, à l'initiative du télétravailleur, un jour planifié en télétravail pourra finalement être réalisé sur son lieu de travail habituel. Il devra, en amont, en informer son management et mettre à jour l'outil de gestion des temps en conséquence.

Les journées de télétravail non réalisées ne pourront donner lieu à report au-delà de la période de référence du télétravail (mois ou année selon la situation du salarié, cf. articles 2, 3 et 4).

---

<sup>2</sup> Le temps minimum de présence en collectif pourra être revu et adapté avec le manager au cas par cas pour ne pas exclure du télétravail des salariés à temps partiel avec une organisation du travail à deux jours de travail par semaine.

## **Article 2 - Le télétravail régulier pour les salariés dont l'activité est principalement opérationnelle**

Les salariés dont l'activité est principalement opérationnelle sont ceux qui travaillent en services continus, ou qui interviennent directement sur les infrastructures pour garantir le fonctionnement et la sûreté du réseau ou qui contrôlent et coordonnent les travaux et les chantiers. La liste des emplois concernés est définie dans l'annexe 1 du présent accord.

Ils ont la possibilité de télétravailler dans des conditions qui dépendent de la nature de leur emploi.

### **Article 2.1 - Salariés qui travaillent en services continus**

Plafond de jours de télétravail : Les salariés qui travaillent en services continus ont la possibilité de réaliser jusqu'à 20 jours de télétravail par an pendant les journées dites de « bureau ».

Les salariés dits « alternants » dont l'activité est réalisée à 50% en services continus et à 50% hors quart ont la possibilité de réaliser jusqu'à 64 jours de télétravail par an, dont 10 jours maximum pendant les journées dites de « bureau » pendant les périodes de quart et 54 jours maximum pendant les périodes hors quart.

Temps minimum en collectif : Au cours d'un cycle donné, le salarié peut télétravailler à condition de réellement travailler sur site au moins la moitié des jours dits de « bureau ».

Pour les salariés dits « alternants », le temps minimum en collectif applicable est celui des salariés qui travaillent en services continus pendant les journées dites de « bureau » pendant les périodes de quart, et celui des salariés dont l'activité est principalement réalisée au bureau pendant les périodes hors quart.

### **Article 2.2 - Salariés qui interviennent directement sur les infrastructures pour garantir le fonctionnement et la sûreté du réseau**

Plafond de jours de télétravail : Les salariés qui interviennent directement sur les infrastructures pour garantir le fonctionnement et la sûreté du réseau ont la possibilité de réaliser jusqu'à 10 jours de télétravail par an.

Temps minimum en collectif : Le salarié peut télétravailler au cours d'une semaine donnée à condition d'être présent cette semaine-là au bureau au moins une demi-journée.



### **Article 2.3 - Salariés qui contrôlent et coordonnent les travaux et les chantiers**

Plafond de jours de télétravail : Les salariés qui contrôlent et coordonnent les travaux et les chantiers ont la possibilité de réaliser jusqu'à 20 jours de télétravail par an.

Temps minimum en collectif : Le salarié peut télétravailler au cours d'une semaine donnée à condition d'être présent cette semaine-là au bureau au moins une demi-journée.

Les salariés des services de santé au travail sont également concernés par ce plafond de télétravail et ce temps minimum en collectif.

### **Article 3 - Le télétravail régulier pour les salariés dont l'activité est principalement réalisée au bureau**

Plafond de jours de télétravail : Tout salarié dont l'activité est principalement réalisée au bureau et qui n'a pas opté pour le régime du forfait jours a la possibilité de réaliser jusqu'à 9 jours de télétravail par mois.

Temps minimum en collectif : Le salarié peut télétravailler au cours d'une semaine donnée à condition d'être présent cette semaine-là au moins deux jours dans un lieu où le collectif travaille, comme par exemple : au bureau, sur un chantier, en séminaire, en formation, chez un client ou chez un tiers, etc.

### **Article 4 - Le télétravail régulier des salariés ayant opté pour le régime du forfait jours**

Plafond de jours de télétravail : Tout salarié qui a opté pour le régime du forfait jours a la possibilité de réaliser jusqu'à 108 jours de télétravail par an.

Temps minimum en collectif : Le salarié peut télétravailler au cours d'une semaine donnée à condition d'être présent cette semaine-là au moins deux jours dans un lieu où le collectif travaille, comme par exemple : au bureau, sur un chantier, en séminaire, en formation, chez un client ou chez un tiers, etc.

Le salarié programme ses jours de télétravail, en tenant compte de son activité et de l'organisation collective de son équipe.

Les modalités de télétravail pour ces salariés ne se cumulent pas avec celles prévues aux articles 2 et 3 du présent accord.



## **Article 5 - Le recours au télétravail dans des situations ponctuelles et exceptionnelles**

### **➤ Le télétravail de dépannage**

En cas de situations ponctuelles liées à des situations inhabituelles et temporaires, un télétravail de dépannage pourra être autorisé, à la demande du salarié et après validation managériale. Ces situations ne doivent pas être liées à une problématique individuelle. Il s'agit essentiellement d'un épisode de pollution, d'intempéries, ou d'une grève dans les transports en commun.

Le télétravail de dépannage pourra également être envisagé dans des situations de travaux sur site présentant une gêne substantielle.

Les jours de télétravail accordés à ce titre viennent s'ajouter aux plafonds prévus dans le cadre du télétravail visé aux articles 2, 3 et 4 du présent accord.

### **➤ Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles**

Conformément au Code du travail, en cas de circonstances exceptionnelles inhabituelles et imprévues, le télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de RTE et garantir la protection des salariés. Ainsi, dans ces situations, le télétravail pourra être imposé par l'employeur aux salariés sans que ces derniers ne puissent s'y opposer.

Ces situations visent notamment une menace épidémique, un cas de force majeure, un état de catastrophe naturelle, un attentat terroriste.

En cas de circonstances exceptionnelles, le CSE doit être consulté dans les plus brefs délais sur la décision de l'employeur de recourir de façon unilatérale au télétravail.

Ce dispositif dérogatoire est limité dans le temps et prend fin au terme de l'évènement ayant conduit à sa mise en place. Les salariés retrouvent alors le fonctionnement prévu dans le cadre du télétravail défini aux articles 2, 3 et 4 du présent accord.

## **Article 6 - Modalités d'accès au télétravail dans des situations individuelles spécifiques**

Des situations individuelles spécifiques liées à l'état de santé du salarié (situation de handicap, femmes enceintes, etc.) ou à la situation d'aidant familial<sup>3</sup> peuvent bénéficier du télétravail selon des modalités dérogatoires au présent accord.

---

<sup>3</sup> On entend par aidant familial le salarié qui apporte de façon régulière sur des périodes plus ou moins longues, voire de manière permanente, à titre non professionnel, un accompagnement à un ou plusieurs proches malades, en situation de handicap, en perte d'autonomie ou en fin de vie, pour accomplir les actes ou les activités de la vie quotidienne. La ou les personnes aidées doivent résider en France de façon stable et régulière. Sont visés les



Cette dérogation est accordée, au regard de chaque situation individuelle, pour une durée définie par le manager en lien étroit avec la filière RH et la médecine du travail le cas échéant.

Dans tous les cas, le manager veillera à mettre en œuvre les éventuelles préconisations de la médecine du travail relatives à l'accès au télétravail.

## **TITRE 2 - GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET SANTE SECURITE**

### **Article 7 - Gestion du temps de travail et droit à la déconnexion**

#### **➤ Gestion du temps de travail en télétravail**

Le télétravail s'exerce dans le cadre des règles légales et conventionnelles applicables au sein de RTE et plus particulièrement conformément au régime du temps de travail applicable à chaque salarié.

Le télétravail ne modifie ainsi ni à la hausse ni à la baisse les missions et les activités habituelles du télétravailleur, ni ses objectifs et sa charge de travail.

#### **➤ Horaire de référence pour les jours de télétravail**

Afin de permettre davantage de souplesse dans l'organisation du travail et la gestion entre la vie professionnelle et la vie personnelle, le salarié qui n'est pas au forfait jours a la possibilité d'adapter son horaire de référence pour les jours télétravaillés dans le respect des dispositions de l'accord d'établissement relatives à la fixation de l'horaire de travail.

En outre, le salarié en télétravail, qu'il ait adapté son horaire de référence ou non pour les jours de télétravail, bénéficie du dispositif de souplesse horaire prévu par l'accord du 15 Mars 2007 relatif au temps de travail et ses avenants de révision.

#### **➤ Droit à la déconnexion**

Les dispositions relatives au droit à la déconnexion prévues par l'accord cadre relatif aux NMT sont applicables aux salariés en situation de télétravail.

De manière générale, hors situation urgente et/ou impératifs de la mission de service public de RTE, il est rappelé que le salarié ne peut être sollicité professionnellement, quelle qu'en soit la forme (téléphone, messagerie, réunion...) en dehors de ses plages habituelles de travail.

---

ascendants, descendants, conjoint, partenaire de PACS, concubin ou toute personne résidant avec le salarié ou entretenant avec lui des liens étroits et stables.





## **Article 8 - Santé sécurité et conditions de travail du télétravailleur**

Le salarié en télétravail est tenu de respecter et d'appliquer la politique définie au niveau de l'entreprise en matière de santé, sécurité et qualité de vie au travail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale.

En cas d'accident de travail, le télétravailleur doit informer son manager dans les mêmes conditions et délais que lorsqu'il effectue son activité dans les locaux de l'entreprise.

Par ailleurs, les salariés disposent de la possibilité de travailler sur un site RTE plus proche de leur domicile que leur lieu habituel de travail, sous réserve de la disponibilité du poste de travail et après accord du management du site RTE concerné.

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre de la prévention des risques professionnels (notamment du risque isolement) et/ou de l'amélioration des conditions de travail liées à la situation spécifique du télétravailleur.

Ces jours travaillés sur un site RTE distinct du site au sein duquel le salarié travaille habituellement s'imputent sur les jours de télétravail accordés dans les conditions prévues par le présent accord.

## **TITRE 3 - ENVIRONNEMENT, EQUIPEMENT DE TRAVAIL ET ACCOMPAGNEMENT FINANCIER**

### **Article 9 - Lieu d'exercice du télétravail**

Le salarié peut exercer le télétravail à son domicile, ou dans tout lieu privé en France métropolitaine. Le salarié s'assure de la qualité des conditions de travail et doit notamment :

- disposer d'un environnement propice au travail et à la concentration,
- bénéficier d'une connexion internet avec un débit suffisant, notamment pour permettre d'allumer sa caméra pendant les visioconférences,
- veiller à la conformité de l'installation électrique du lieu où il télétravaille.

Le lieu d'exercice du télétravail ne doit pas faire obstacle à une demande de retour sur site à l'initiative du manager sous les délais et les conditions prévus à l'article 1. Les éventuels frais liés au retour sur site du télétravailleur à la demande du manager sont à la charge du salarié à partir du moment où les délais et les conditions prévus à l'article 1 ont été respectés.

Pour les salariés d'astreinte et susceptibles d'être appelés en intervention, le lieu d'exercice du télétravail, s'il est différent du domicile, doit se trouver dans la Zone d'Habitation d'Astreinte (ZHA).

Pour les salariés exerçant des activités en service continu et susceptibles d'être appelés en remplacement pendant leurs jours dits de « bureau », le lieu d'exercice

du télétravail, s'il est différent du domicile, doit être compatible avec l'exigence de continuité de service et les modalités applicables relatives au remplacement des salariés. Dans ce cas, le salarié informe son manager de son lieu de télétravail afin que ce dernier s'assure de cette compatibilité.

## **Article 10 - Assurance**

Le salarié qui exerce le télétravail depuis son domicile ou une résidence dont il est propriétaire ou locataire doit disposer d'une attestation d'assurance habitation couvrant la situation de télétravail. Il doit pouvoir la fournir à RTE à la demande.

## **Article 11 - Accompagnement financier et matériel**

### **➤ Allocation forfaitaire journalière de télétravail**

Afin de couvrir les dépenses liées au télétravail, le salarié bénéficie d'une allocation forfaitaire de télétravail.

Le montant de l'allocation est fixé à 2 euros pour une journée de télétravail et de 1 euro pour une demi-journée de télétravail à date de signature de l'accord.

Ces montants feront l'objet d'un suivi et pourront éventuellement être révisés pour tenir compte notamment des évolutions des barèmes URSSAF, après échange en comité de suivi national.

### **➤ Equipement du télétravailleur**

Le télétravailleur dispose d'un ordinateur portable standard, d'un smartphone ainsi que des équipements périphériques éventuellement nécessaires selon le référentiel SI en vigueur.

Ce matériel reste l'entière propriété de RTE et ne doit être utilisé que dans le cadre strictement professionnel.

Le télétravailleur prend soin des équipements qui lui sont confiés et en assure la bonne conservation. Il est responsable de l'intégrité du matériel mis à sa disposition et notamment des données qui y sont stockées.

RTE fournit et entretient les équipements de travail remis au télétravailleur.

En cas d'impossibilité de dépannage à distance empêchant le télétravailleur d'effectuer normalement son activité en télétravail, il doit en informer immédiatement son manager et convenir avec lui des modalités de poursuite de son travail en télétravail ou au sein de l'entreprise.

Dans l'hypothèse où le télétravail devait prendre fin, le salarié s'engage à restituer sans délai le matériel confié dans ce cadre et appartenant à l'entreprise.

Pour les personnes en situation de handicap nécessitant un aménagement particulier de leur poste de travail, un équipement spécifique peut être envisagé sur les recommandations du médecin du travail. Dans ce cas, l'équipement spécifique est pris en charge par RTE et reste la propriété de RTE.



➤ **Prime d'accompagnement au télétravail dans le cadre des Nouveaux Modes de Travail**

Le télétravail constitue une organisation du travail désormais ouverte à tous les salariés et qui s'inscrit dans les Nouveaux Modes de Travail.

Pour accompagner sa mise en œuvre, les Parties conviennent qu'une prime d'accompagnement au télétravail d'un montant de 150 euros sera versée sur la paye d'octobre 2022 à tous les salariés en activité le 19 octobre 2022<sup>4</sup>.

Cette prime pourra par exemple servir à l'achat de matériel pour le télétravail.

Les futurs arrivants à RTE bénéficieront également de cette prime d'accompagnement au télétravail.

➤ **Rachat des équipements bureautiques et du mobilier d'occasion auprès d'une association caritative**

RTE s'engage à faire don des équipements bureautiques et du mobilier qui ne sont plus utiles à l'entreprise à des associations caritatives.

Les salariés de RTE auront la possibilité, de façon prioritaire et dans la limite des stocks disponibles, de racheter ce mobilier d'occasion auprès de ces associations.

## **TITRE 4 - PROTECTION DES DONNEES ET CONFIDENTIALITE**

### **Article 12 – Rappel des règles d'utilisation du système d'information de RTE**

La sécurité et la fiabilité du système d'information de RTE, qui fait partie du patrimoine de l'entreprise, doit constituer une préoccupation permanente du télétravailleur.

A ce titre, il est rappelé que le télétravailleur doit veiller au strict respect des règles générales d'utilisation du système d'information de RTE prévues par le règlement intérieur de l'entreprise.

## **TITRE 5 - ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT**

### **Article 13 - Accompagnement du changement lié à la mise en œuvre des Nouveaux Modes de Travail**

Les mesures d'accompagnement du changement lié au dispositif rénové de RTE relatif au télétravail s'inscrivent plus généralement dans la mise en œuvre des Nouveaux Modes de Travail que les Parties souhaitent promouvoir. Ces dispositifs sont ainsi définis par l'accord cadre relatif aux NMT.

---

<sup>4</sup> Le 19 octobre 2022 correspond à la date de clôture de paye d'octobre 2022.



## **TITRE 6 - DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 14 - Champ d'application de l'accord**

Le présent accord, qui se substitue intégralement à l'accord télétravail du 17 mars 2016, est applicable à l'ensemble des salariés de RTE.

### **Article 15 - Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée de cinq ans.

Une attention particulière de tous devra être portée au bon fonctionnement de l'activité et du collectif pendant la période transitoire entre la date d'entrée en vigueur du présent accord et la date de réalisation de l'atelier d'équipe prévu par l'accord cadre relatif aux NMT. Les fonctionnements observés pendant cette période transitoire pourront évoluer à l'issue des ateliers d'équipe et ne présument pas du contenu des notes de cohésion d'équipe.

### **Article 16 - Suivi et mise en œuvre de l'accord**

Les modalités de suivi de cet accord s'inscrivent dans celles relatives aux Nouveaux Modes de Travail de RTE et obéissent aux dispositions de l'accord cadre relatif aux NMT.

Les Parties signataires du présent accord se réunissent dans le cadre des comités de suivi et de régulation des NMT dans une partie dédiée au suivi du télétravail.

### **Article 17 - Révision de l'accord**

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

### **Article 18 - Communication et dépôt de l'accord**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée «TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent du lieu de conclusion.



### **Article 19 - Publicité de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à La Défense, le

En 7 exemplaires originaux, l'un remis à chacune des Parties.

Pour RTE

Le Président du Directoire

Pour les représentants des Organisations Syndicales

CFDT

CFE-CGC

CGT

FO

## ANNEXE 1 – PLAFONDS DE JOURS DE TELETRAVAIL ET TEMPS MINIMUM EN COLLECTIF PAR EMPLOI

Salariés		Emplois concernés	Plafond de jours de télétravail	Temps minimum en collectif
Activités principalement opérationnelles	Salariés qui travaillent en services continus	<b>Salariés dits "de quart"</b> <b>CNES et dispatchings actuels</b> : Manager de conduite études, Chargé d'affaires conduite et études , Chargé conduite et études, Coordinateur national exploitation , Chargé d'études et programmation <b>COSE</b> : Chargé de contrôle et d'action (PO3), Chargé d'affaires exploitation du système électrique (PO4), Manager de salle (PO5) <b>CORSN</b> : Superviseur SIT (PO3), Chargé de supervision SIT (PO4) <b>Salles de supervision des matériels</b> : Assistant technique supervision (PO3), Chargé d'affaires supervision (PO4)	20 jours max / an	Au cours d'un cycle donné, le salarié peut télétravailler à condition de réellement travailler sur site au moins la moitié des jours dits de « bureau ».
		<b>Salariés dits "alternants"</b>	64 jours max / an dont 10 jours max pour les jours de bureau pendant les périodes de quart et 54 jours max hors quart	Le temps minimum en collectif applicable est celui des salariés qui travaillent en services continus pendant les journées dites de « bureau » pendant les périodes de quart, et celui des salariés dont l'activité est principalement réalisée au bureau pendant les périodes hors quart.
	Salariés qui interviennent directement sur les infrastructures pour garantir le fonctionnement et la sureté du réseau	<b>Equipes des GMR</b> (emplois opérationnels PO1 à PO2) : EEL, EMSC, EMASI, EMSP, Groupement de poste <b>PDND/PDN</b> : emplois opérationnels PO2 et PO3 <b>PMSASI</b> : emplois opérationnels PO2 et PO3 <b>CNER STH</b> : division travaux, pilotes, télépilotes, mécaniciens et logisticiens	10 jours max / an	Le salarié peut télétravailler au cours d'une semaine donnée à condition d'être présent cette semaine-là au bureau au moins une demi-journée.
	Salariés qui contrôlent et coordonnent les travaux et les chantiers	<b>D&amp;I - Services Spécialisés en Technologie</b> : assistants de contrôle <b>Maintenance</b> : emplois PO3 de coordonnateurs <b>SSQVT</b> : Personnels du service de santé au travail	20 jours max / an	
Activité principalement réalisée au bureau	Tout salarié dont l'activité est principalement réalisée au bureau et qui n'a pas opté pour le régime du forfait jours		9 jours max / mois	Le salarié peut télétravailler au cours d'une semaine donnée à condition d'être présent cette semaine-là au moins deux jours dans un lieu où le collectif travaille, comme par exemple : au bureau, sur un chantier, en séminaire, en formation, chez un client ou chez un tiers, etc.
Forfait annuel en jours	Tout salarié qui a opté pour le régime du forfait jours		108 jours max / an	