

**PROJET**

**ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL ET AU TRAVAIL PONCTUEL A  
DISTANCE**

Entre

La société Framatome SAS, dont le siège social est situé 1 place Jean Millier 92084 PARIS LA DEFENSE, ci-après dénommée «la société », représentée par Laurent SALTRE agissant en qualité de Directeur des Politiques Sociales.

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives représentées par leur Délégué Syndical Central,

Pour la CFDT, par Monsieur Alexandre CRETIAUX

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

## PREAMBULE

Depuis 2012, Framatome a mis en place une première organisation du travail à distance permettant de concilier performance collective et qualité de vie au travail avec la mise en œuvre réussie du télétravail et du travail à domicile ponctuel et s'appuyant sur l'intégration de nouveaux outils de communication.

Ces dispositifs ont bénéficié d'une adhésion significative sur deux établissements et d'une mise en œuvre très ponctuelle, la plupart du temps liée à des circonstances particulières (météo ou transport) sur d'autres entités.

Les mois de mars et avril 2020, marqués par les conséquences du COVID 19, ont conduit à une situation aussi large que possible de confinement et s'est traduite par la mise en place d'un travail à distance contraint pour des raisons sanitaires, au périmètre de l'ensemble des établissements de Framatome.

Les premiers retours d'expérience de cette période ont permis de confirmer l'efficacité et les bénéfices du travail à distance / télétravail en renouvelant les formes de relations managériales et collectives. Cette période a également démontré que de nombreux métiers, pouvait en totalité ou partiellement être exercés à distance y compris sur les sites industriels.

Sur la base des retours d'expérience associés à cette période et considérant que le télétravail peut constituer un réel bénéfice pour Framatome et ses collaborateurs exerçant des métiers compatibles avec ce mode d'organisation, les parties ont convenu, par avenant à l'accord relatif aux dispositions spécifiques dans le contexte de l'épidémie covid-19, d'engager une négociation dédiée sur le télétravail volontaire, soutenu par le programme de transformation digitale conduit par Framatome.

Cette négociation, objet du présent accord, a été engagée après la réalisation d'une enquête auprès des collaborateurs et en prenant en compte les propositions issues des groupes de travail avec des managers qui se sont tenus dans les BU. Les questions de cette enquête ont été déterminées en partage avec les organisations syndicales représentatives au périmètre de Framatome.

Avec un taux de participation de plus de 64%, cette enquête a confirmé l'appréciation qualitative du télétravail. Celui-ci peut non seulement apporter souplesse, flexibilité et efficacité à l'organisation du travail mais est également source d'autonomie et de liberté organisationnelle pour les salariés, permettant ainsi une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

La limitation des déplacements, inhérente au travail à distance, favorise à l'évidence la prévention en matière de sécurité des salariés, tout en s'inscrivant dans une démarche de développement durable.

En parallèle, l'enquête a également mis en exergue l'importance de veiller au maintien du lien social et de la relation managériale dans l'application du télétravail. En réponse à cet enjeu, les parties ont souhaité inscrire dans ce préambule, le principe d'un temps de présence minimal sur site Framatome, institué dans l'objectif de préserver ce lien social.

Fortes de ces retours d'expérience, les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises afin de faire évoluer et tester des dispositifs de télétravail et travail ponctuel à distance jusqu'alors applicable, pour les rendre simples, flexibles et adaptés à l'ensemble des établissements et des organisations de Framatome SAS.

## TABLE DES MATIERES

<b>TITRE 1 : DEFINITION, PERIMETRE D'APPLICATION ET ENJEUX</b> .....	<b>5</b>
Article 1 : Définition.....	5
Article 2 : Périmètre d'application .....	5
Article 3 : Enjeux .....	5
<b>TITRE 2 : LE TELETRAVAIL HABITUEL ET FLEXIBLE</b> .....	<b>6</b>
Article 4 : Eligibilité .....	6
Article 5 : Principes applicables .....	7
Article 5.1 : Nombre de jours d'exercice du métier sur le lieu de référence .....	8
Article 5.2 : Flexibilité des jours de télétravail.....	8
Article 6 : Modalités de mise en œuvre.....	9
Article 6.1 : Traitement des demandes et formalisation.....	9
Article 6.2 : Pose de jours de télétravail .....	9
Article 7 : Adaptation, réversibilité et suspension.....	10
Article 7.1 : Période d'adaptation .....	10
Article 7.2 : Double réversibilité .....	10
Article 7.3 : Suspension temporaire du télétravail .....	11
Article 8 : Accompagnement spécifique au télétravail habituel et flexible .....	11
Article 8.1 : Equipement du télétravailleur .....	11
Article 8.2 : Indemnisation forfaitaire .....	11
<b>TITRE 3 : LE TRAVAIL PONCTUEL A DISTANCE POUR DES SITUATIONS INDIVIDUELLES :</b>	<b>11</b>
Article 9 : Eligibilité .....	11
Article 10 : Principes applicables .....	12
Article 11 : Modalités de mise en œuvre.....	12
Article 12 : Accompagnement matériel .....	12
<b>TITRE 4 : LE TRAVAIL PONCTUEL A DISTANCE POUR DES SITUATIONS EXCEPTIONNELLES COLLECTIVES</b> .....	<b>13</b>
Article 13 : Principe applicable.....	13
Article 14 : Modalités de mise en œuvre.....	13
Article 15 : Accompagnement matériel .....	13
<b>TITRE 5 : ACCOMPAGNEMENT DU TELETRAVAIL ET DU TRAVAIL PONCTUEL A DISTANCE</b>	<b>14</b>
Article 16 : Formations.....	14
Article 17 : Guides et Chartes .....	14
Article 18 : Prévention des risques (RPS, isolement, addiction, ...) .....	14
<b>TITRE 6 : DISPOSITIONS COMMUNES</b> .....	<b>15</b>
Article 19 : Lieu du télétravail.....	15

Article 20 : Plages de joignabilité .....	16
Article 21 : Modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail .....	16
Article 22 : Santé et sécurité du télétravailleur .....	17
Article 23 : Egalité de traitement et respect des droits et avantages individuels et collectifs .....	17
Article 24 : Période transitoire.....	17
<b>TITRE 7 : DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>17</b>
Article 25 : Substitution.....	17
Article 26 : Information annuelle des CSE .....	17
Article 27 : Durée et effet.....	18
Article 28 : Réunion bilan de l'accord.....	18
Article 29 : Révision et Dénonciation .....	18
Article 30 : Formalités de dépôt .....	18

PROJET

## **TITRE 1 : DEFINITION, PERIMETRE D'APPLICATION ET ENJEUX**

### **Article 1 : Définition**

En application des dispositions de l'article L1222-9 du Code du travail, « le télétravail désigne 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. »

Dans une volonté de rendre le télétravail accessible au plus grand nombre, les parties conviennent de la mise en place des trois dispositifs simples et flexibles suivants :

- **Le télétravail habituel et flexible** : dispositif simple et flexible dont les modalités sont déterminées selon les principes et modalités décrits au titre 2 du présent accord ;
- **Le travail ponctuel à distance pour des situations individuelles** : dispositif de télétravail répondant à des besoins ponctuels (formations à distance, étude/travaux sur documents métiers, conciliation vie professionnelle/personnelle, ...) selon les principes et modalités décrits au titre 3 du présent accord ;
- **Le travail ponctuel à distance pour des situations collectives exceptionnelles** : dispositif de télétravail répondant à des situations collectives exceptionnelles (intempéries, problèmes de transport, événements sanitaires, ...) selon les principes et modalités décrits au titre 4 du présent accord.

Dans le cadre du présent accord le manager est défini comme la personne qui fixe les objectifs et/ou qui valide les congés.

### **Article 2 : Périmètre d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés<sup>1</sup> des établissements de Framatome SAS.

Il vise à définir des dispositifs communs, accessibles à tous, sans remettre en cause l'application de dispositifs spécifiques tel que le télétravail pour des raisons thérapeutiques. Ledit télétravail thérapeutique est préconisé au cas par cas par le médecin du travail et se matérialise par la signature d'un avenant temporaire au contrat de travail.

Pour ces raisons, les parties conviennent d'exclure du périmètre de cet accord le télétravail pour raisons thérapeutiques, sans remettre en cause la mise en place individualisée de ce dispositif.

Il est, par ailleurs, convenu que les salariés en situation de télétravail pour raisons thérapeutiques bénéficieront du même équipement et des mêmes indemnités de télétravail que les autres salariés en situation de télétravail prévus à l'article 8 du présent accord.

### **Article 3 : Enjeux**

Les parties sont convaincues que le télétravail et le travail ponctuel à distance peuvent permettre :

---

<sup>1</sup> Par définition, les cadres sans référence horaire et hors forfait jours, sont exclus de l'application du présent accord.

- De renforcer la performance organisationnelle au sein de l'entreprise en apportant, aux managers et aux membres de leurs équipes ; souplesse, flexibilité et efficacité dans l'organisation du travail,
- De préserver la santé et la sécurité des salariés ; notamment par la limitation de leurs déplacements,
- D'améliorer la qualité de vie au travail des salariés au travers, notamment, d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle/personnelle, d'une réduction des déplacements, de la fatigue et du stress qui peuvent en découler,
- De développer la responsabilisation des salariés ; la confiance entre managers les salariés dans leur capacité à mettre en œuvre des modalités adaptées de gestion et d'organisation de leur activité,
- De favoriser l'égalité professionnelle ; grâce à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle pour tous les salariés en télétravail ou travail ponctuel à distance,
- De renforcer l'attractivité externe et la mobilité interne,
- De favoriser l'embauche ou le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap,
- De s'inscrire dans une démarche de développement durable
- De limiter l'absentéisme ponctuel

## **TITRE 2 : LE TELETRAVAIL HABITUEL ET FLEXIBLE**

Les parties ont souhaité construire un dispositif d'organisation du travail simple et flexible, en lien avec les attentes des salariés et des managers.

Le télétravail est basé sur le principe du double volontariat : la demande de télétravail émane du salarié et nécessite un accord mutuel entre manager et salarié.

Ce dispositif répond également à la nécessité d'une bonne articulation entre le télétravail et l'organisation du service.

### **Article 4 : Eligibilité**

Tout salarié répondant aux conditions suivantes peut prétendre au dispositif de télétravail habituel et flexible :

- **Être en CDI et avoir validé sa période d'essai**

Ce critère vise à maintenir une intégration rapide et efficace des salariés. Dans ce cadre, un renforcement pérenne des parcours d'intégration sera opéré dans les premiers mois de mise en œuvre du présent accord.

- **OU en CDD depuis plus de 6 mois**

Au regard du caractère déterminé du CDD, les salariés titulaires de ce type de contrat relèvent prioritairement du dispositif de travail ponctuel à distance. Cependant, les salariés en CDD ayant une ancienneté contractuelle de plus de 6 mois sont éligibles, dans les conditions du présent titre, au télétravail habituel et flexible.

Compte tenu de la finalité des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ainsi que des stages en entreprise – visant à l'appréhension et l'apprentissage du monde du travail – ils ne peuvent prétendre au télétravail.

- **Exercer un métier dans des conditions et avec une organisation du service compatible avec le télétravail habituel et flexible**

Les métiers qui par nature imposent la présence physique du salarié sur son lieu de travail de référence sont donc exclus du dispositif habituel et flexible de télétravail.

La période de confinement a conduit un nombre important de salariés à pratiquer le travail à distance. Cette situation exceptionnelle a donné une indication sur les métiers et activités susceptibles d'être éligibles aux dispositifs du présent accord.

Le programme de transformation digitale, notamment à travers la dématérialisation et l'intégration de nouveaux outils digitaux, en ce qu'ils impactent l'organisation du travail, pourront avoir pour effet de faciliter l'accès au télétravail/travail à distance.

- **Avoir une maîtrise de son métier, être autonome et capable de travailler à distance**

Le télétravail repose sur une relation de confiance et de respect réciproque entre le télétravailleur et son manager. Celui-ci doit pouvoir apprécier l'autonomie du salarié. Le manager doit également avoir la capacité de donner les moyens au salarié d'exercer son métier en pleine autonomie.

Le salarié doit pouvoir exercer son métier à distance, sans être systématiquement et obligatoirement présent avec ses collègues en un même lieu. Il doit savoir définir, avec expérience, ses priorités et s'organiser pour réaliser ses activités dans les meilleures conditions possibles pour atteindre les objectifs/jalons fixés par son manager.

La situation particulière des salariés RQTH sera prise en compte, en s'appuyant sur l'avis du médecin du travail, dans l'appréciation de ce critère.

**La mise en place du télétravail au sein de Framatome SAS est fondée sur le respect et la confiance mutuelle dans la relation managériale et professionnelle.**

Ainsi, l'appréciation des conditions d'éligibilité au regard des deux derniers critères sera réalisée lors d'un entretien entre le manager et le salarié, faisant suite à la demande de télétravail prévue à l'article 6.1.

### **Article 5 : Principes applicables**

Tout salarié dont la demande de télétravail habituel et flexible a été acceptée conformément aux dispositions de l'article 6.1, peut bénéficier, selon ses souhaits et avec accord de son manager, du télétravail selon les principes suivants :

## **Article 5.1 : Nombre de jours d'exercice du métier sur le lieu de référence**

Le lieu de travail de référence est réputé être celui figurant au contrat de travail et, le cas échéant, dans le(s) avenant(s) associé(s) ou dans le cadre d'accords spécifiques. Il peut s'agir de l'atelier, du chantier ou du bureau.

Tout salarié s'inscrivant dans le dispositif de télétravail habituel et flexible devra exercer son métier a minima 2 jours par semaine sur son lieu de travail de référence. Les deux jours de présence sur le lieu de travail de référence sont nécessaires pour préserver le collectif de travail.

Le nombre de jours télétravaillables peut donc être de 3 par semaine au maximum, ceux-ci sont déterminés d'un commun accord entre le manager et le salarié, **dans la stricte limite de 2 jours de présence hebdomadaire au minimum<sup>2</sup>**.

Les jours de présence sur site peuvent être fixés (un seul ou les deux) par le manager pour toute son équipe ou pour chaque salarié en télétravail pour des raisons d'organisation du service mais aussi pour maintenir le lien social entre le salarié et le collectif (équipe, service, établissement et entreprise).

Par dérogation, lorsque la présence minimale de 2 jours par semaine sur site de rattachement n'est pas possible en raison des caractéristiques du métier (activités commerciales, projet, inspection ...), le manager veillera à la présence minimale du collaborateur concerné sur le site de travail de référence pour préserver le collectif de travail.

Le télétravail est donc ouvert aux salariés en temps partiel, dans le respect du nombre minimal de jours de présence hebdomadaire.

## **Article 5.2 : Flexibilité des jours de télétravail**

Avec accord du manager, le salarié peut faire le choix de bénéficier de 0 à 3 jours de télétravail par semaine :

- de manière fixe et récurrente
- de manière variable
- de manière fixe et variable

Le télétravail peut être exceptionnellement pris à la demi-journée avec accord du manager, notamment lorsqu'il est associé à un déplacement ou un motif d'absence.

Ce dispositif permet ainsi de répondre à différents besoins :

- jours fixes, posés et validés par le manager jusqu'à 6 mois
- jours variables d'une semaine/mois à l'autre posés avec un délai de prévenance et validés par le manager
- possibilité d'intégrer le dispositif télétravail pour ne poser des jours qu'occasionnellement
- organisation mixte : jour(s) fixe(s) et variable(s)

---

<sup>2</sup> Il est précisé que cette règle s'entend, exclusion faite, de congés, jours de repos, RTT pris sur une semaine entière.



## **Article 6 : Modalités de mise en œuvre**

### **Article 6.1 : Traitement des demandes et formalisation<sup>3</sup>**

La mise en place du télétravail est basée sur le principe du double volontariat : la demande de télétravail émane du salarié et nécessite un accord mutuel avec le manager.

Le salarié qui souhaite opter pour cette organisation du travail adresse une demande écrite à son manager via le workflow<sup>4</sup> prévu à cet effet.

Dans un délai de 21 jours calendaires après la notification de la demande, le salarié et son manager se rencontrent au cours d'un entretien pour évaluer conjointement l'opportunité et la faisabilité d'un passage en télétravail, notamment au regard des critères d'éligibilité prévus à l'article 4.

Le manager a ensuite 21 jours calendaires pour adresser sa réponse au salarié à travers le workflow prévu à cet effet.

**En cas de réponse positive**, le salarié s'engage à :

- respecter les règles édictées en matière de télétravail et prendre connaissance des différents guides et chartes prévues à l'article 14.
- participer à la formation télétravail tel que prévu à l'article 13.

**En cas de réponse négative**, celle-ci devra être écrite et objectivement motivée par le manager sur la base des critères de l'article 4. Le salarié pourra réaliser une nouvelle demande à l'issue d'un délai minimum de 6 mois à compter de la réponse faite par le manager.

### **Article 6.2 : Pose de jours de télétravail**

Au terme du processus et après acceptation par le manager de l'inscription du salarié au dispositif télétravail, ce dernier bénéficiera de 3 jours de télétravail maximum par semaine, accessible depuis le portail Prottime<sup>5</sup>, qu'il pourra poser – ou non – conformément aux dispositions du présent titre 2.

Chaque jour de télétravail posé doit être préalablement accepté par le manager pour être effectué par le salarié.

Pour des raisons d'organisation du travail ou du service, les jours de télétravail doivent être posés en respectant un délai de prévenance minimal de 3 jours. Toute modification d'un jour de télétravail posé devra respecter le même délai de prévenance.

Il est également rappelé que certains jours, pour favoriser le maintien du collectif de travail et pour des besoins organisationnels, peuvent être fermés au télétravail par le manager.

Par ailleurs, pour des besoins opérationnels ou de service, un jour de télétravail posé et validé peut être annulé par le manager, en respectant un délai de 3 jours, sauf circonstances exceptionnelles.

---

<sup>3</sup> Lors de la première mise en œuvre des dispositions de l'accord, il n'est pas exclu qu'en raison de la forte demande, les délais soient prolongés jusqu'à la fin de l'année 2020.

<sup>4</sup> A la date de signature du présent accord, le workflow n'a pas encore été créé dans les outils RH. Il sera conçu et mis en œuvre au cours du premier trimestre 2021. Dans l'attente, un équivalent papier/pdf sera disponible pour s'inscrire dans le dispositif de télétravail habituel et flexible.

<sup>5</sup> Les établissements qui ne sont pas encore passés sous Prottime appliqueront les mécanismes propres à leur gestion des temps.

Les salariés ne justifiant pas d'un minimum de 15 jours de télétravail sur une année civile (proratisation en cas d'année incomplète), ne remplissent pas les conditions du télétravail habituel et flexible. Au terme de l'année civile considérée, ils devront ainsi réaliser une nouvelle demande pour intégrer le dispositif télétravail décrit au titre 2. Dans le cas contraire, ils sont naturellement éligibles au dispositif de travail ponctuel à distance pour des situations individuelles décrit au titre 3.

## **Article 7 : Adaptation, réversibilité et suspension**

### **Article 7.1 : Période d'adaptation**

La mise en œuvre du télétravail donne lieu à une période d'adaptation de trois mois (hors périodes de congés), qui débute à compter du premier jour télétravaillé.

Il peut être mis fin, par le salarié ou le manager, à l'inscription au dispositif de télétravail habituel et flexible à tout moment durant cette période. La décision doit être notifiée par écrit et un délai de prévenance d'une semaine doit être respecté. En cas d'accord entre le salarié et son manager, ce délai de prévenance peut être réduit.

A l'issue de cette période de trois mois, un entretien de bilan est organisé entre le salarié et le manager pour évaluer les points forts et les axes d'amélioration en particulier sur la planification du télétravail et sur l'organisation du travail, tant sur un plan individuel que collectif.

Cette période d'adaptation peut notamment avoir pour finalité d'évaluer la possibilité de télétravailler pour des salariés dont il est difficile de mesurer la compatibilité des activités avec cette forme d'organisation du travail.

### **Article 7.2 : Double réversibilité**

Le télétravail est une forme d'organisation du travail ; à ce titre, il est réversible et évolutif.

Cette réversibilité est double. Elle peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou du manager.

La réversibilité implique l'exercice du travail sur le lieu de référence / site Framatome.

Si la demande de désinscription au dispositif de télétravail est à l'initiative du manager, cette dernière doit être justifiée et motivée.

Un délai de prévenance d'un mois doit être respecté. En cas d'accord entre le salarié et son manager, ce délai de prévenance peut être réduit.

Si nécessaire, il pourra être mis fin à la situation de télétravail de manière immédiate et unilatérale, par Framatome, en cas de :

- modification importante des conditions de travail devenant incompatibles avec la situation de télétravail ;
- changement de poste de travail devenant incompatible avec la situation de télétravail ;
- non-respect, par le salarié, des règles relatives au télétravail ;

Lorsqu'il est mis fin à la situation de télétravail, le salarié exerce son métier sur son lieu de travail de référence, selon les conditions antérieurement applicables, et s'engage à restituer le matériel, le cas échéant, mis à sa disposition dans le cadre du télétravail.

Dans l'hypothèse où le salarié souhaiterait de nouveau recourir au télétravail, ce dernier devra procéder à une nouvelle demande conformément à l'article 6.1 du présent accord.

### **Article 7.3 : Suspension temporaire du télétravail**

Lors d'une prise de poste ou pour des besoins de service (notamment dans les équipes projet où le télétravail peut momentanément devenir incompatible avec l'organisation du travail), le manager peut totalement ou partiellement suspendre le dispositif de télétravail pendant 3 mois, renouvelable une fois.

Un délai de prévenance de 15 jours minimum doit être respecté avant chaque suspension.

## **Article 8 : Accompagnement spécifique au télétravail habituel et flexible**

### **Article 8.1 : Equipement du télétravailleur**

L'équipement fourni au salarié répond aux standards, en vigueur, définis par la DSI pour un salarié équipé d'un ordinateur portable.

Selon les besoins, et sur validation du manager : un téléphone mobile, un accès au BYOD, ainsi qu'un écran secondaire, un casque audio, un clavier et une souris supplémentaires pourront être mis à disposition du salarié.

Le matériel fourni ainsi au télétravailleur reste l'entière propriété de Framatome.

Le télétravailleur prend soin de l'équipement qui lui est confié, en assure la bonne conservation ainsi que des données qui y sont stockées et informe sans délai son responsable hiérarchique en cas de panne, de mauvais fonctionnement, de détérioration, de perte ou de vol du matériel mis à disposition.

Le médecin et l'ergonome peuvent apporter leurs conseils et leurs préconisations particuliers sur le matériel requis pour les salariés en situation de handicap.

### **Article 8.2 : Indemnisation forfaitaire**

Afin de compenser les dépenses liées à la réalisation du travail à distance, notamment les frais liés à un abonnement internet et les frais de restauration, une indemnité forfaitaire de 10€/mois est versée annuellement (au mois de janvier) aux salariés ayant télétravaillé au moins 4 jours par mois en moyenne, dans la limite de 100€ par an.

## **TITRE 3 : LE TRAVAIL PONCTUEL A DISTANCE POUR DES SITUATIONS INDIVIDUELLES :**

Le travail ponctuel à distance pour des situations individuelles, tout comme le télétravail, est basé sur le principe du double volontariat : la demande émane du salarié et nécessite un accord mutuel avec le manager.

### **Article 9 : Eligibilité**

Tout salarié non éligible ou non volontaire au dispositif de télétravail habituel et flexible

(dispositif décrit au titre 2), pourra solliciter de travailler ponctuellement à distance afin de répondre à des situations temporaires notamment liées à des situations individuelles.

L'autonomie, la maîtrise et la compatibilité du métier/activités, l'organisation et les conditions d'exercice seront appréciés par le manager pour autoriser le salarié à travailler ponctuellement à distance. Il est entendu que l'appréciation de ces critères doit être réalisée en considération du caractère ponctuel du travail à distance.

Le travail ponctuel à distance est ouvert à tous les salariés de Framatome en CDI, après validation de la période d'essai.

Le travail ponctuel à distance est ouvert aux salariés en CDD et contrats en alternance, sous réserve d'une ancienneté de 6 mois.

Pour les contrats en alternance, cette organisation du travail doit être compatible avec les objectifs pédagogiques.

### **Article 10 : Principes applicables**

Selon ses souhaits et avec accord de son manager, le salarié pourra bénéficier du travail ponctuel à distance selon les principes suivants :

- Dans la limite de 15 jours par année civile au maximum ;
- A minima, 2 jours par semaine sur le lieu de travail de référence, sauf exceptions et avec accord du manager, notamment en cas de déplacements.

Le travail à distance est ouvert aux salariés à temps partiel, dans le respect du nombre minimal de jours de présence hebdomadaire.

### **Article 11 : Modalités de mise en œuvre.**

Dans les limites préalablement fixées, et dans le respect d'un délai de prévenance de 2 jours, sauf circonstances exceptionnelles et avec accord du manager, le salarié pourra demander à travailler ponctuellement à distance, via son portail de gestion des temps. Le travail ponctuel à distance est pris soit à la journée, soit à la demi-journée.

Il est également rappelé que certains jours, pour favoriser le maintien du collectif de travail et pour des besoins organisationnels, peuvent être fermés au télétravail par le manager.

Chaque jour de travail ponctuel à distance doit être préalablement accepté par le manager pour être effectué par le salarié.

Par ailleurs, pour des besoins opérationnels ou de service, un jour de travail ponctuel à distance posé et validé peut être annulé par le manager, en respectant un délai de prévenance de 2 jours, sauf circonstances exceptionnelles.

### **Article 12 : Accompagnement matériel**

Le travail ponctuel à distance se réalise aux moyens des outils informatiques mis à disposition du salarié, par Framatome, dans le cadre de son métier/activités. Le travail ponctuel à distance ne peut être réalisé sur du matériel informatique tiers à l'entreprise.

Lorsqu'un salarié n'est pas doté de tels outils de travail à distance et lorsque l'activité réalisée

à distance le nécessite, un ordinateur portable aux standards de Framatome pourra, sur demande du manager et dans la limite des disponibilités, être ponctuellement mis à disposition par l'entreprise/l'établissement.

Le médecin et l'ergonome peuvent apporter leurs conseils et leurs préconisations particuliers sur le matériel requis pour les salariés en situation de handicap.

#### **TITRE 4 : LE TRAVAIL PONCTUEL A DISTANCE POUR DES SITUATIONS EXCEPTIONNELLES COLLECTIVES**

##### **Article 13 : Principe applicable**

Le travail ponctuel à distance pour des situations exceptionnelles collectives est prévu pour répondre à des situations inhabituelles et imprévues, internes ou externes à Framatome, ou à des situations d'urgence (intempéries, événements sanitaires, difficultés de transport, ...).

##### **Article 14 : Modalités de mise en œuvre**

Le dispositif de travail ponctuel à distance pour des situations exceptionnelles collectives est déclenché par la Direction de l'établissement, qui informe l'ensemble de la ligne managériale et les salariés.

Le travail ponctuel à distance peut, par décision du chef d'établissement, être ouvert à tous les salariés de l'entreprise/l'établissement (CDI, CDD, contrats en alternance), ainsi qu'aux stagiaires. Sans condition d'ancienneté, pour autant que la nature de leur métier/activité et de leur autonomie le permettent.

Sans remettre en cause le principe de volontariat attaché au télétravail/travail à distance, en cas de circonstances exceptionnelles, le travail ponctuel à distance constitue un aménagement collectif du travail rendu nécessaire à la continuité de l'activité et/ou garantissant la protection des salariés. Ce dispositif dérogatoire ne peut être mis en place que si un événement le justifie et sera strictement limité dans le temps en prenant fin, au plus tard, au terme de l'évènement en cause. A l'issue, les salariés retrouvent leur organisation de travail habituelle.

Les modalités précises de recours, de mise en œuvre et de terme du travail ponctuel à distance pour des situations exceptionnelles seront précisées, au cas par cas, par la Direction de l'établissement.

Les modalités définies par le chef d'établissement prévoient l'articulation entre les trois dispositifs (télétravail habituel et flexible, travail ponctuel à distance pour des situations individuelles ou pour des situations exceptionnelles).

En cas de déclenchement de ce dispositif, le chef d'établissement en informe le CSE.

##### **Article 15 : Accompagnement matériel**

Les conditions d'accompagnement matériel seront définies par la Direction de l'établissement selon les circonstances et la durée de l'évènement.

## **TITRE 5 : ACCOMPAGNEMENT DU TELETRAVAIL ET DU TRAVAIL PONCTUEL A DISTANCE**

L'accompagnement des salariés en situation de télétravail et des managers est l'une des conditions clé du développement pérenne et réussi du télétravail et du travail à distance. Ainsi, pour accompagner la mise en œuvre de ces dispositifs d'organisation du travail, des formations, guides et chartes seront mis à disposition des salariés en situation de télétravail et des managers.

### **Article 16 : Formations**

Afin d'accompagner les dispositifs de télétravail et travail à distance, il est retenu la mise en place des formations suivantes :

- Information et sensibilisation des salariés et des managers aux dispositions du présent accord.
- Formation systématique des managers aux principes et à la pratique du management à distance.
- Sessions collectives de partage d'expérience et de mise en situation à destination des managers.

L'ensemble de ces formations seront mises en place fin 2020 au plus tard.

### **Article 17 : Guides et Chartes**

Les guides et chartes suivantes seront mises à disposition de tous sur l'intranet :

- un guide pratique du télétravail expliquant notamment la procédure de passage en télétravail, de demande de jours, ... ;
- un guide sur les bonnes pratiques en télétravail
- la charte relative aux règles applicables aux utilisateurs du système d'information de la société Framatome et ses filiales.

Ces guides et chartes seront présentées, à titre d'information, à la CSSCTC.

### **Article 18 : Prévention des risques (RPS, isolement, addiction, ...)**

Les parties rappellent que l'ensemble des dispositions relatives à la qualité de vie au travail ainsi qu'à la prévention des risques sont applicables aux salariés en télétravail ou travail ponctuel à distance<sup>6</sup>.

Chaque salarié est susceptible de rencontrer au cours de sa vie des difficultés d'ordre professionnel et/ou personnel. Il est donc important que celui-ci puisse bénéficier au plus tôt d'une écoute et d'un accompagnement, assurés par des spécialistes qui sauront évaluer la situation et identifier, avec lui, les leviers dont il peut disposer pour surmonter ses difficultés et/ou l'orienter le cas échéant.

Il est rappelé dans ce cadre que tous les salariés, y compris lorsqu'ils sont en situation de télétravail ou de travail à distance, bénéficient d'un dispositif d'écoute et d'accompagnement (DEA) reposant sur une équipe pluridisciplinaire locale, assistée des compétences d'un psychologue consultant expert dans la prévention des risques psychosociaux.

---

<sup>6</sup> Notamment : Accords relatifs à la qualité de vie au travail et accord forfaits-jour du 30 juillet 2019

Dans ce cadre, les coordonnées utiles seront mises à disposition des salariés et des managers (DEA, membres de la CSSCT, infirmière, médecin du travail, ...). Les salariés souhaitant entrer dans les dispositifs de l'accord peuvent naturellement prendre conseil auprès de ces différents acteurs.

Des campagnes de sensibilisation à la santé et à la sécurité en télétravail et travail à distance, ainsi qu'aux risques domestiques et risques incendie, pourront être organisées localement.

Par ailleurs, lors des formations destinées au management à distance, un point sera dédié à l'identification des risques et des signaux faibles par les managers.

## **TITRE 6 : DISPOSITIONS COMMUNES**

### **Article 19 : Lieu du télétravail**

Il est préalablement rappelé que pour tout salarié, le lieu de référence de l'exercice du métier est l'atelier, le chantier ou le bureau.

Les raisons de télétravailler pouvant être différentes d'un salarié à l'autre (meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle, situation de proche aidant, concentration accrue, ...), les parties conviennent ainsi de ne pas circonscrire le lieu de télétravail/travail à distance.

Le télétravail est donc possible en tout lieu, de la France métropolitaine. Compte tenu de la proximité géographique de certains établissements de Framatome avec des pays frontaliers, la Direction de ces établissements pourra autoriser l'exercice du télétravail depuis ces pays voisins. Les frais inhérents aux déplacements vers et depuis le lieu de télétravail/travail à distance sont à la charge du salarié.

Le lieu de télétravail / travail à distance doit être propice à la concentration et à la réalisation de son activité. Il doit également :

- garantir la sécurité du salarié (notamment conformité électrique du lieu quand cela est nécessaire) et celle de ses équipements.
- permettre d'assurer la discrétion et, le cas échéant, la confidentialité et l'intégrité des informations, des documents et données qui lui sont confiés ou auxquels il a accès. Tout salarié en télétravail s'engage à respecter les dispositions de la charte informatique de Framatome.

Le salarié qui sollicite le télétravail atteste sur l'honneur :

- qu'il dispose d'une ligne internet ayant un débit adapté au télétravail,
- que le système électrique de son lieu de travail est conforme à la réglementation en vigueur et lui permet d'exercer son activité professionnelle dans toutes les conditions de sécurité,
- qu'il a informé son assureur du télétravail / travail à distance.

Concernant la conformité électrique du lieu de travail, le salarié qui n'est pas en mesure d'attester cette conformité peut faire intervenir une entreprise spécialisée qui vérifiera et attestera de cette conformité. Les coûts afférents seront pris en charge par Framatome sur production de la facture associée. Cette prise en charge est limitée à une adresse par salarié (hors déménagement du salarié ou mobilité). Les frais d'éventuelle remise aux normes demeurent à la charge du salarié.

## **Article 20 : Plages de joignabilité**

Les salariés soumis à des horaires doivent, lorsqu'ils sont en télétravail ou travail ponctuel à distance, réaliser leur temps de travail théorique, sans dépassement. Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, lorsqu'ils sont en télétravail, sont donc réputés avoir réalisé l'horaire journalier moyen.

La plage de joignabilité pour les salariés soumis à des horaires correspond aux plages fixes et les cas échant variables, pratiquées sur le site de référence. Le salarié en situation de télétravail devra être joignable sur les moyens mis à disposition par Framatome (dont les logiciels de messagerie et de messagerie instantanée - type Skype notamment) dans l'horaire collectif de son établissement d'appartenance (plages fixes et/ou variables) et être en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que dans les locaux de l'entreprise. Une pause déjeuner devra être respectée dans les mêmes conditions que dans l'établissement d'appartenance.

Tout collaborateur est responsable du choix de son lieu de télétravail. Ce dernier devra permettre au salarié de répondre aux conditions de joignabilité, inhérentes à toute organisation du travail à distance.

Pour les salariés au forfait-jours, la plage de joignabilité doit être limitée à la nécessité pour le salarié de bénéficier de son repos quotidien et hebdomadaire.

Les parties rappellent que les articles 12 et 13 de l'accord relatif à la qualité de vie au travail du 30 juillet 2019<sup>7</sup> s'appliquent également aux salariés en télétravail.

## **Article 21 : Modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail**

La confiance et le respect mutuel entre salarié et manager constituent le fondement sur lequel doit se construire la relation de travail.

Ainsi, dans l'organisation en télétravail / travail à distance les parties conviennent qu'aucun moyen de surveillance ne sera mis en place pour contrôler le temps de travail des salariés soumis à des horaires.

Il est rappelé dans ce cadre que les heures supplémentaires ne sont pas autorisées en télétravail ou travail à distance ponctuel.

Par ailleurs, lors de l'entretien individuel annuel, les conditions d'exercice du télétravail et de la charge de travail doivent être évoquées par le salarié et son manager afin que des solutions concertées puissent, le cas échéant, être trouvées.

Néanmoins, l'entretien annuel ne constitue pas le seul moment dédié d'échange entre le collaborateur et le manager quant au suivi de la charge de travail. Des échanges réguliers doivent permettre d'apporter une attention particulière à l'examen de la charge de travail des collaborateurs que cela soit à l'initiative du manager comme du salarié.

Pour les salariés au forfait-jours, il est rappelé que l'article 4 « protection de la sécurité/santé, droit au repos et à la déconnexion et équilibre vie professionnelle/vie personnelle » est également applicable lorsqu'ils sont en situation de télétravail.

---

<sup>7</sup> S'applique également l'article 4 de l'accord relatif au forfait-jours du 30 juillet 2019 pour les salariés entrant dans son périmètre d'application



## **Article 22 : Santé et sécurité du télétravailleur**

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en situation de télétravail et doivent être respectées par le responsable hiérarchique.

Le télétravailleur est tenu de respecter et d'appliquer ces politiques. Le non-respect des règles par le salarié peut entraîner l'arrêt du télétravail dans le cadre du processus de réversibilité.

En cas d'arrêt de travail lié à une maladie ou un accident, le salarié doit en informer son responsable hiérarchique et transmettre un justificatif dans un délai de 48 heures.

## **Article 23 : Egalité de traitement et respect des droits et avantages individuels et collectifs**

Le salarié en situation de télétravail bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable et travaillant dans les locaux de son établissement de référence.

Ainsi, l'ensemble des règles applicables en matière de rémunération, d'évaluation des résultats, d'accès à la formation professionnelle, de gestion de carrière, d'accès à l'information de l'entreprise, sont identiques à celles des collaborateurs en situation comparable et travaillant dans les locaux de son établissement de référence.

Le télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres salariés de Framatome.

## **Article 24 : Période transitoire**

Les salariés bénéficiant, à la date de signature du présent accord, d'un avenant à leur contrat de travail relatif au télétravail, pourront souhaiter continuer à bénéficier des dispositions de celui-ci, jusqu'à son terme.

S'ils le souhaitent, ils pourront, sur la base du volontariat, mettre un terme anticipé à cet avenant pour entrer dans les dispositifs prévus dans le présent accord.

## **TITRE 7 : DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 25 : Substitution**

Les dispositions du présent accord se substituent, dès le premier octobre 2020, à celles de même nature ou ayant le même objet, contraires ou différentes, des accords d'établissements et d'entreprise (dont l'accord QVT et ses annexes du 30 juillet 2019), usages, engagements unilatéraux.

### **Article 26 : Information annuelle des CSE**

Il est convenu que, chaque CSE sera informé annuellement du nombre de salariés inscrits par dispositif et du nombre de jours de télétravail / travail à distance pris.

### **Article 27 : Durée et effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

### **Article 28 : Réunion bilan de l'accord**

Après 18 mois d'application de l'accord, les parties conviennent de réaliser un bilan de son application. Cette réunion aura pour objet de faire un point sur la mise en place des nouveaux dispositifs de télétravail et travail ponctuel à distance.

Si nécessaire, à l'issue de ce bilan, les parties conviendront d'éventuels ajustements relatifs aux modalités de mise en œuvre des dispositifs de l'accord.

### **Article 29 : Révision et Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales applicables.

### **Article 30 : Formalités de dépôt**

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions réglementaires et légales en vigueur.

Fait à Courbevoie, le 31 juillet 2020 en 7 exemplaires originaux

**Pour la Société Framatome SAS**

**Laurent SALTRE**  
Directeur des Politiques Sociales

**Pour les Organisations Syndicales :**

**Alexandre CRETIAUX**  
Délégué syndical central CFDT