

ENEDIS Travail à distance (TAD)

L'essayer, c'est l'adopter !



En décembre 2017, FO contribuait à la mise en place du travail en distance à Enedis et signait le premier accord du même nom. Deux ans après la signature, où en sommes-nous ?

LE TRAVAIL A DISTANCE POUR TOUS ?

A fin décembre 2019, 25% des agents pouvant travailler à distance ont signé une convention. Plus de 20 000 agents sont éligibles, 5 150 ont signé une convention.

Nous pensons qu'il est possible d'aller plus loin, en ouvrant ce dispositif à un plus grand nombre d'agents. Certains freins peuvent être levés, notamment techniques et organisationnels.

Il nous faut également, tous ensemble, développer la culture de la confiance, condition primordiale du TAD.

Rappel de l'accord

Le travail à distance n'est pas un droit ouvert automatiquement. Votre demande est examinée suivant deux conditions :

- ① *Votre emploi permet-il le TAD ?*
- ② *Exercez-vous votre activité de façon autonome ?*

Seuls ces deux critères peuvent justifier un refus de la part de votre hiérarchie.

L'enquête «Où en êtes-vous avec le travail à distance ?» a été transmise à l'ensemble des salariés occupant un emploi éligible au travail à distance, soit près de 21 000 agents. Plus de 6 000 d'entre vous ont répondu. Les commentaires ci-dessous sont essentiellement extraits des résultats de cette enquête.

ENCORE DES FREINS... MAIS PAS TOUJOURS CEUX QUE L'ON CROIT

Principales raisons évoquées pour ne pas passer au TAD



En effet, beaucoup n'osent pas encore franchir le pas, de peur d'être éloignés de leur équipe.

Il reste tout de même du chemin à parcourir pour faire évoluer les mentalités. N'oublions pas que l'accord est basé sur trois mots clés : **VOLONTARIAT, CONFIANCE ET AUTONOMIE.**

UN PERIMETRE QUI S'ELARGIT PROGRESSIVEMENT

L'accord laissait la possibilité de procéder à des expérimentations sur des activités a priori exclues du périmètre. En 2019, les expérimentations ont porté sur les accueils téléphoniques (acheminement, raccordement, CAD, GCT), uniquement sur des activités de back-office. Il y a eu 16 expérimentations sur 13 DR, avec 360 agents concernés.

En 2020, une solution technique sera testée pour permettre de réaliser le travail à distance sur les activités de front office. D'autres expérimentations seront également menées sur d'autres domaines : CPA et MPRO des métiers non éligibles.

SEULE LA PRATIQUE FAIT EVOLUER LES MENTALITES

La pratique du TAD **modifie positivement** l'état d'esprit du collectif. Dans une équipe le pratiquant régulièrement on constate une augmentation significative de salariés «favorables» (+ 21 points) et une baisse conséquente de salariés «réticents» (-13 points).



DES EFFETS BENEFIQUES PARTAGES PAR TOUS : AGENT, MANAGER ET ENTREPRISE

En très grande majorité (plus de 72%), les effets positifs suivants ont été constatés : meilleure conciliation entre vie pro/vie perso ; productivité et efficacité ; diminution du stress.

Seulement 8% des agents pratiquant de travail à distance ont constaté un effet négatif : la relation avec le collectif de travail.

Lors des expérimentations, les managers n'ont pas constaté de difficultés sur le pilotage de l'activité et ont noté un meilleur état d'esprit au sein des équipes. **Certains progrès ont pu être quantifiés** : une meilleure performance (gains qualitatifs et quantitatifs) et des effets positifs sur l'absentéisme pour trois unités expérimentatrices.

QUESTIONS/REPNSES

Voici plusieurs situations qui nous ont interpellés.

“ *Mon manager ne m'autorise pas le télétravail car je n'habite pas très loin de mon lieu de travail.*

FO : Il n'y a aucune notion de distance ou de temps de trajet dans l'accord. Le motif de refus n'est donc pas valable.

“ *Dans notre équipe, on n'a qu'un seul choix : le TAD occasionnel. Moi je voulais télétravailler régulièrement 1 jour par semaine.*

FO : cela peut s'expliquer par des nécessités de service, notamment dans les petites équipes. Vous êtes en droit de demander quelles sont les raisons de ce choix unique et d'argumenter, plutôt avec tout le collectif, pour voir comment vous pourriez faire différemment.

“ *A SERVAL et certaines agences de l'OIT, le TAD est limité à certaines équipes. Est-ce normal ?*

FO : comme ci-dessus, cela peut s'expliquer par des nécessités de service. Toutefois, l'article 1.1 de l'accord (Champ d'application) inclut bien les UON dans le périmètre du TAD.

“ *Mon manager me refuse le travail à distance, sauf quand je suis en arrêt maladie.*

FO : Si votre emploi permet le TAD et que vous êtes autonome dans votre emploi, il n'y a pas de raison de vous le refuser. **FO** rappelle que l'arrêt de travail induit une suspension du contrat de travail. C'est pourquoi, sauf si vous donnez votre accord, votre employeur ne peut vous solliciter.

Ce nouveau mode d'organisation du travail est très récent chez nous et il mérite un peu de temps pour s'installer et convaincre. Mais nous ne pouvons laisser la porte ouverte à toutes les interprétations. Ces cas ont été remontés à la DRHTS pour que les règles soient réexpliquées.

N'hésitez pas à nous partager les difficultés que vous pourriez rencontrer.