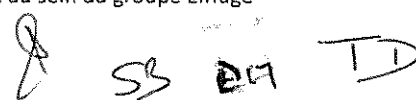


**Avenant à l'accord du 12 septembre 2019 relatif à l'organisation du travail
à distance au sein du groupe Eiffage**

Nouvel accord de télétravail



ENTRE LES SOUSSIGNES

Les sociétés du groupe Eiffage, ayant donné mandat à la société Eiffage SA, représentée par M. Benoit de Ruffray, en sa qualité de Président Directeur Général,

ci-après dénommées, le « Groupe Eiffage »,



d'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives :

C.F.D.T, représentée par

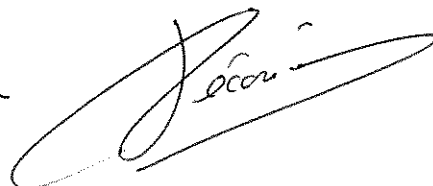
S. Baizis

S. Baizis



C.F.E-CGC, représentée par

Thierry DECORSIER



C.G.T, représentée par

F.O, représentée par

MACHET Eric



d'autre part,

Tous les représentants au sens de l'article L 2232-32 du Code du travail ont été dûment habilités à signer le présent accord.

Il a donc été décidé ce qui suit :

TABLE DES MATIERES

Préambule	4
Article 1 : Champ d'application	4
Article 2 : Définition et formes du teletravail.....	5
Article 3 : Conditions de mise en place du teletravail.....	5
Article 3.1 : Double volontariat	5
Article 3.2 : Contrat de travail – CDI – CDD	6
Article 3.3 : Ancienneté	6
Article 3.4 : Compatibilité.....	6
Article 3.5 : Egalité professionnelle.....	7
Article 4 - Circonstances exceptionnelles.....	7
Article 5 : Modalités de mise en œuvre (hors circonstances exceptionnelles).....	8
Article 5.1 : Formalisation du passage en télétravail	8
Article 5.2 : Réversibilité.....	8
Article 6 : Organisation	9
Article 6.1 : Modalités d'exercice du télétravail.....	9
Article 6.2 : Rythme et répartition des journées de télétravail.....	9
Article 6.3 : Suivi des journées de télétravail	10
Article 6.4 : Modalités de régulation de la charge de travail	11
Article 7 : Cas particuliers	11
Article 7.1 : Spécificités des travailleurs handicapés.....	11
Article 7.2 : Spécificités des femmes enceintes	11
Article 7.3 : Spécificités des salariés dont le poste est aménagé pour raisons de santé	11
Article 7.4 : Spécificités des salariés proches aidants	12
Article 8 : Equipements de travail	12
Article 9 : Protection des données	12
Article 10 : Mesures d'accompagnement.....	12
Article 11 : Santé et securite	13
Article 12 : Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	13
Article 13 : Adhésion.....	13
Article 14 : Suivi de l'accord	14
Article 15 : Révision	14
Article 16 : Dénonciation.....	14
Article 17 : Dépôt de l'accord	14

PREAMBULE

Conscientes que le télétravail sous toutes ses formes répond à une demande sociétale, économique et environnementale, la Direction et les Organisations Syndicales du groupe Eiffage ont conclu le 12 septembre 2019 un accord relatif à l'organisation du travail à distance qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Les années 2020 et 2021 ont été marquées par la pandémie de Covid-19, entraînant un recours massif subi au télétravail à domicile pour un grand nombre de collaborateurs.

Ces circonstances exceptionnelles, qui n'ont pas permis l'application pleine et entière de l'accord du 12 septembre 2019, ont fait évoluer les différents acteurs de l'entreprise dans leur approche du travail à distance et amené la Direction et les Organisations Syndicales, après la conclusion d'un accord de méthode le 8 octobre 2021, à se rencontrer pour ajuster certaines dispositions de l'accord. Les réunions de négociation se sont tenues les 15 octobre, 2 et 19 novembre, et 1^{er} décembre 2021.

Les parties conviennent que s'il permet une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, le télétravail ne doit pas entraîner une baisse de la production et du niveau de service rendu, ni entamer la cohésion des équipes.

Elles rappellent que la majorité des salariés du Groupe exercent des métiers en lien direct avec la production qui ne sont pas compatibles avec le télétravail. De plus, certaines fonctions nécessitent, du fait de leur forte imbrication sur les chantiers, une présence sur site permanente.

Le télétravail n'étant qu'une modalité d'organisation du travail, il est attendu du salarié la même qualité de travail et la même disponibilité que s'il était présent sur site.

Les parties soulignent que le facteur clé de réussite de ce mode d'organisation repose sur le rapport de confiance mutuelle entre les différents acteurs de l'entreprise, direction, managers, collaborateurs et instances représentatives du personnel.

De ce fait et afin d'assurer la continuité opérationnelle des activités du Groupe, les parties estiment que le télétravail doit être piloté au plus près du terrain.

Ceci étant exposé, les parties ont décidé de remplacer l'ensemble des dispositions de l'accord du 12 septembre 2019 par les dispositions suivantes.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord Groupe s'applique dans toutes les filiales majoritairement détenues par Eiffage, situées en France.

En application de l'article L 2253-5 du Code du travail, les dispositions du présent accord se substituent aux stipulations ayant le même objet que les conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord Groupe. De même, le présent accord met fin aux usages existants en la matière.

Toutefois, toute disposition issue de dispositions contractuelles individuelles relatives au travail à distance ou au télétravail antérieures à la date de signature du présent accord est maintenue. Dans l'hypothèse où les salariés concernés souhaiteraient profiter des dispositions du présent accord ils peuvent solliciter la révision de cette clause de leur contrat de travail.

ARTICLE 2 : DEFINITION ET FORMES DU TELETRAVAIL

Le télétravail s'entend au sens de la définition de l'article L 1222-9 et suivants Code du travail, c'est-à-dire comme « *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* ».

Les situations de travail « nomade » (non rattaché à un territoire) avec l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, notamment les déplacements professionnels, ne relèvent pas de la définition du télétravail.

Le télétravail peut prendre plusieurs formes. Il est effectué,

- ✓ soit au domicile principal du collaborateur ou à un autre domicile adapté à une activité professionnelle,
- ✓ soit dans un espace de bureaux partagés dédié, loué par lui et à sa charge (de type « coworking »),
- ✓ soit sur un autre site du groupe Eiffage que celui sur lequel il exerce habituellement son activité professionnelle.

Le salarié informe son responsable hiérarchique du lieu de télétravail choisi et en déclare l'adresse.

Le lieu d'exercice du télétravail doit se situer en France, ou dans ses zones frontalières (à charge pour le salarié concerné d'assumer seul les impacts fiscaux associés le cas échéant) et, pour l'exécution normale du travail, doit :

- ✓ disposer d'une connexion Internet haut débit suffisante, permettant notamment l'utilisation de la visioconférence avec la vidéo, avec l'application recommandée par le Groupe (Microsoft Teams à la date d'application du présent accord),
- ✓ disposer d'une couverture réseau téléphonique suffisante permettant l'utilisation normale du téléphone portable,
- ✓ disposer d'un espace de travail adapté pour travailler, garantissant la concentration,
- ✓ permettre d'assurer la discrétion, la confidentialité le cas échéant, l'intégrité et la sécurité des informations, échanges, documents et données qui sont confiés au salarié ou auxquels il a accès.

Le mode de travail à distance sur un autre site du Groupe est destiné à permettre au salarié de travailler depuis le site le plus proche de son domicile. Le salarié pourra donc exercer ses fonctions dans des locaux qui appartiennent au Groupe, qui sont différents de son lieu habituel et en capacité de l'accueillir dans de bonnes conditions de travail. Dans ce cadre, les sites devront organiser la visibilité de leurs locaux libres pour l'interne et pour les potentiels travailleurs à distance (salles de réunion / bureaux disponibles pour cause de JRTT, repos et congés, maladie, déplacements...), et en permettre l'accès.

Il est rappelé que le télétravail à domicile est incompatible avec des activités d'ordre personnel, comme par exemple la garde d'enfant(s) de moins de 15 ans, ou bien encore la scolarité à domicile (sauf le cas particulier des mesures d'urgence décidées par le gouvernement).

ARTICLE 3 : CONDITIONS DE MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL

Article 3.1 : Double volontariat

La mise en place du télétravail implique obligatoirement un accord réciproque entre le salarié

et son responsable hiérarchique direct. Ce volontariat implique aussi la réversibilité.

Article 3.2 : Contrat de travail – CDI – CDD

Sont éligibles au télétravail, les salariés en contrat à durée indéterminée et déterminée.

En raison de leur apprentissage, les salariés en alternance (contrat d'apprentissage ou période de professionnalisation), ainsi que les stagiaires, ne sont pas éligibles au télétravail, sauf dans les cas de circonstances exceptionnelles définies à l'article 4. Suivant le même objectif, le télétravail des tuteurs devra être organisé de manière à ne pas nuire au suivi et à l'apprentissage des personnes placées sous leur responsabilité.

Article 3.3 : Ancienneté

Afin de s'assurer dans les meilleures conditions possibles de leur adéquation à leur poste de travail, de leur intégration dans l'équipe et dans leur environnement de travail, le télétravail requiert une ancienneté minimale de six mois dans le Groupe, sauf dans les cas de circonstances exceptionnelles définies à l'article 4.

Article 3.4 : Compatibilité

Sous réserve du respect des conditions techniques rappelées à l'article 2, la compatibilité s'apprécie tant au regard des activités objectivement télétravaillables, que des capacités individuelles du titulaire du poste. L'éligibilité au télétravail d'un collaborateur ne s'apprécie donc pas a priori, uniquement suivant le poste occupé, mais résulte d'une analyse organisationnelle et individuelle réalisée conjointement entre le salarié et son responsable hiérarchique direct.

Ainsi, le salarié doit avoir une capacité à pouvoir travailler à distance, qui se justifie notamment par sa capacité d'exercer certaines de ses activités à distance eu égard au poste occupé, mais aussi sa performance et sa manière de collaborer avec les différents acteurs de l'entreprise et, de manière générale, l'ensemble de ses interlocuteurs professionnels. Il doit avoir une bonne connaissance et une maîtrise suffisante des exigences de son poste, et bien entendu savoir gérer son temps de travail. Il doit par ailleurs exercer un poste de travail compatible avec la situation de télétravail.

La compatibilité du poste s'entend par :

- la possibilité d'effectuer ses tâches courantes hors des locaux habituels de travail de l'entreprise ou de ses chantiers,
- et le type d'organisation dans le service dans lequel il est exercé.

Il est rappelé que certains postes de travail peuvent, compte tenu notamment de l'avancement des projets et des interactions nécessaires avec la production et les chantiers, être totalement ou temporairement incompatibles avec l'exercice du télétravail.

De plus, en raison de la forte imbrication au sein des grands chantiers, ou des moyens techniques particuliers dont ils ne peuvent parfois bénéficier à distance, la présence sur site de certains salariés des bureaux d'études peut s'avérer nécessaire, en particulier lors de certaines phases.

La compatibilité du poste et la capacité du salarié à l'exercer à distance sont constatés par le responsable hiérarchique direct suivant l'ensemble des critères définis ci-dessus, conjointement avec le collaborateur demandeur. Dans ce cadre, les managers doivent faire preuve de bienveillance dans l'examen des capacités de leurs collaborateurs. En cas de

désaccord, le salarié peut solliciter son N+2. En cas de désaccord persistant la direction opérationnelle ou fonctionnelle concernée peut être sollicitée par le salarié ou son hiérarchique direct, avec l'appui de la fonction Ressources Humaines.

Les responsables hiérarchiques doivent veiller à ce que le nombre de salariés bénéficiant du télétravail reste compatible avec l'organisation et le bon fonctionnement du service, la qualité des interactions avec les autres services. Dans cette logique, il leur appartient de réguler le recours au télétravail, et d'organiser si nécessaire le roulement au sein de leurs équipes en prenant en compte, autant que possible, les réalités professionnelles et personnelles des salariés demandeurs.

Il est convenu que dans l'hypothèse où la hiérarchie serait saisie de plusieurs demandes de télétravail nécessitant un arbitrage entre les salariés, il sera tenu compte de la situation personnelle des salariés (salarié en situation de handicap, famille monoparentale...), et du temps pour se rendre sur le lieu de travail lorsqu'il est très important. L'entreprise s'assurera que la planification des jours de télétravail puisse répondre à ces difficultés.

Article 3.5 : Egalité professionnelle

Le télétravail ne doit pas être un frein au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est une des conditions de la réussite de sa mise en œuvre. L'entreprise s'assure de l'égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes.

La pratique du télétravail ne peut influencer négativement sur la carrière des femmes et des hommes. En effet, l'éloignement physique ponctuel du salarié en télétravail des centres de décision ou du manager ne doit pas conduire à une exclusion des politiques de promotion interne et de revalorisation salariale.

ARTICLE 4 - CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

A titre exceptionnel, sans condition d'ancienneté, quel que soit son type de contrat, tout salarié du Groupe dont certaines tâches peuvent être effectuées à distance conformément à l'article 3.4 pourra être amené à travailler à domicile dans les cas suivants :

- pandémie,
- grève des transports empêchant, ou perturbant fortement la venue sur site,
- épisode de pic de pollution (restriction de circulation...),
- intempéries (neige, verglas, tempête...).

La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre est considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés sur les zones et périmètres concernés par ces circonstances, conformément aux dispositions de l'article L. 1222-11 du Code du travail.

Il est mis en place à l'initiative de l'employeur dans un temps raccourci et par tout moyen (courriel, téléphone...), et s'impose aux personnes placées sous son autorité (salariés, stagiaires, personnels mis à disposition).

Il est précisé ici que, dans ces circonstances, le télétravail ne s'applique pas à temps complet aux collaborateurs en lien direct avec l'activité opérationnelle, leur présence sur site étant nécessaire à la réalisation et au pilotage de l'activité, ainsi qu'à la maîtrise de nos risques.

ARTICLE 5 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE (HORS CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES)

Article 5.1 : Formalisation du passage en télétravail

Le télétravail est mis en place à la demande du salarié et implique l'accord de son responsable hiérarchique direct.

Le salarié souhaitant télétravailler en fait la demande par écrit à son responsable hiérarchique direct, par tout moyen.

Le salarié doit s'assurer que sa demande respecte un délai qui permet au manager de l'examiner préalablement avec son responsable de service ou d'établissement dans de bonnes conditions pour y répondre favorablement, notamment eu égard au fonctionnement habituel et aux impératifs du service. Dans la mesure où les conditions d'exercice du télétravail font l'objet d'un examen conjoint, la demande n'est en effet pas assortie d'un délai de prévenance fixe.

Le manager répond au plus tôt par écrit par tout moyen au salarié demandeur, et dans un délai maximal de quatre semaines. Le refus éventuel doit faire l'objet d'une réponse motivée. Au-delà de ce délai, l'absence de réponse vaut acceptation, pour autant que la demande respecte le cadre et les modalités définies par le présent accord.

En cas d'acceptation, et avant mise en place du télétravail, le salarié est informé des modalités et conditions de mise en œuvre définies par le présent accord. La demande de télétravail emporte acceptation pleine et entière de celles-ci, sans réserve. A cette fin, un document d'information individuel sera élaboré dans les trois mois de la signature de l'accord, en concertation avec les membres du comité de suivi prévu à l'article 14 du présent accord.

Il n'est donc pas nécessaire de conclure un avenant au contrat de travail.

Il est rappelé que par son volontariat le salarié s'engage sur la bonne exécution de son travail à distance, dont il est responsable dans les mêmes conditions que sur son lieu habituel de travail dans l'entreprise.

Article 5.2 : Réversibilité

S'il apparaît que la situation de télétravail n'est pas satisfaisante, le salarié ou son responsable hiérarchique direct peut mettre fin à tout moment au télétravail. La réversibilité sera mise en œuvre à l'issue d'un entretien individuel, où les raisons de l'arrêt ou de l'interruption seront exposées, puis confirmées par écrit par tout moyen en respectant un délai de prévenance de quatre semaines.

Les principaux motifs de réversibilité sont, notamment :

- risque psychosocial (risque d'isolement perçu, stress éventuel généré par le travail à distance, etc.),
- manque d'autonomie : par exemple, rencontre des difficultés à prendre des initiatives et/ou à adopter des décisions, a besoin de l'appui régulier de ses collègues, absence de réactivité (délais de réponse trop longs ou absence de réponse, etc.),
- indisponibilité pendant les plages horaires habituelles de travail,
- conditions matérielles au domicile du salarié ou dans un tiers lieu non réunies,
- manque d'implication/motivation (négligence, niveau d'exigence du salarié moins important que lorsqu'il travaille sur site, etc.),
- déficiences techniques constatées, dès lors qu'elles exposent à un risque objectif de dysfonctionnement ou non qualité du travail fourni,

- sur-connexion (incapacité à faire un usage raisonnable des outils mis à sa disposition par l'entreprise pour travailler, non-respect des repos quotidiens et/ou hebdomadaires de manière récurrente, etc.).
- etc.

Il pourra également être mis fin au télétravail si l'organisation du service ou l'évolution des conditions d'exercice des fonctions du salarié le rendait nécessaire, en respectant le même délai de prévenance.

ARTICLE 6 : ORGANISATION

Article 6.1 : Modalités d'exercice du télétravail

Le salarié en situation de télétravail doit satisfaire aux mêmes obligations que s'il l'exerçait sur son lieu habituel de travail.

Plus précisément, lors des journées exercées dans le cadre de ce mode d'organisation, le salarié doit être joignable, par le biais de son mail professionnel, l'application recommandée par le Groupe (Microsoft Teams à la date d'application du présent accord) et son téléphone professionnel s'il en est attributaire, sur une plage correspondante aux horaires habituels de travail.

Il doit être en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que s'il était dans les locaux de l'entreprise et doit rendre compte régulièrement du travail effectué. Pour un meilleur partage de l'information au sein de l'équipe, il est demandé au salarié en situation de télétravail de partager avec ses collègues, son responsable hiérarchique direct et son responsable de service, via son agenda professionnel Outlook ou tout autre calendrier ou outil de suivi, les périodes pendant lesquelles il est en télétravail et celles où il est présent sur site.

Lors des réunions en visioconférence, afin d'assurer la qualité des échanges, le salarié est invité à activer sa caméra, étant précisé que l'application Microsoft Teams permet de flouter l'arrière-plan.

Les salariés en télétravail doivent respecter les dispositions légales et conventionnelles concernant la durée du travail, les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire, et les temps de pause.

Il est également rappelé que les managers et les salariés doivent faire respecter et respecter le droit à la déconnexion (tel qu'il est prévu dans l'accord du 14 avril 2021 relatif à la prévention du stress, des risques psychosociaux et au droit à la déconnexion pour les filiales du Groupe comprises dans le périmètre de cet accord du 14 avril 2021).

Les salariés amenés à s'absenter de leur lieu de télétravail durant leur temps de travail devront, dans les mêmes conditions que s'ils étaient présents dans l'entreprise, obtenir l'accord préalable de leur responsable hiérarchique.

Article 6.2 : Rythme et répartition des journées de télétravail

Afin de maintenir le lien social avec la communauté de travail, le travail à distance au domicile du salarié, ou à partir d'un tiers lieu autre qu'un site du Groupe, pourra être exercé jusqu'à deux jours par semaine, dans la limite de six jours par mois.

Il est possible de combiner le télétravail à domicile ci-dessus avec celui exercé sur un autre

site du Groupe, sous réserve d'un temps minimal de présence dans les locaux du Groupe de trois jours par semaine, dont deux jours sur le lieu habituel de travail (les salariés « nomades » ne sont pas concernés par cette disposition).

Cette disposition ne fait pas obstacle à la pose d'une journée isolée de repos, de RTT ou de congé, ni au bénéfice du télétravail pour les salariés à temps partiel : dans ces cas, le temps minimal hebdomadaire de présence est de deux jours, sur le lieu habituel de travail.

Il est aussi possible d'effectuer sur une même semaine deux journées de télétravail exercées au domicile du salarié ou à partir d'un tiers lieu autre qu'un site du Groupe, en principe non accolées. Les jours de télétravail non exercés ne sont pas reportables sur les mois suivants.

Les jours de télétravail sont fixés en avance et en accord avec le responsable hiérarchique direct, sur des jours en principe différents d'une semaine sur l'autre. Leur planification permet de maintenir le bon fonctionnement de l'équipe, une équité entre les collaborateurs pour que chacun puisse télétravailler par roulement tous les jours de la semaine, sans en privilégier un en particulier, et une répartition équilibrée des effectifs sur la semaine. Dans le respect de ces principes, la planification des jours de télétravail plusieurs semaines en avance est encouragée et privilégiée (sans préjudice de circonstances exceptionnelles individuelles pouvant modifier cette planification). A cet égard, une anticipation de deux semaines est considérée comme raisonnable.

En tout état de cause, le télétravail ne pourra s'effectuer que sur une journée complète qui ne pourra être accolée à une période d'absence de plusieurs jours de congés, de repos ou de RTT, y compris quand cette dernière commence un samedi ou se termine un dimanche. La veille du départ et le retour d'une période d'absence sont obligatoirement travaillés à partir du lieu habituel. Il est donc possible d'accoler un jour de télétravail à un week-end ou à un jour férié, voire à un jour de repos, de RTT ou de congé posé isolément.

Les managers veillent à ce que le télétravail de leurs collaborateurs n'affecte pas la qualité de la production et le support apporté aux interlocuteurs internes comme externes (quantité, délais, disponibilité et réactivité, etc.), et au maintien du lien au sein du collectif de travail. Dans cet objectif, ils pourront prévoir un jour fixe hebdomadaire de présence de l'équipe au sein des locaux de l'entreprise.

Les responsables des sites doivent s'assurer que la fréquentation des salariés soit répartie de manière homogène sur la semaine.

Enfin, les managers et les responsables de service ou d'établissement veillent au respect de ces règles, sans possibilité d'y déroger sauf les cas particuliers visés à l'article 7.

Article 6.3 : Suivi des journées de télétravail

Afin de faciliter l'organisation et la planification du télétravail, la gestion et le pointage des jours de télétravail se feront dans les systèmes d'information ressources humaines lorsqu'ils existent.

Le salarié devra procéder dans ces outils à la saisie des dates souhaitées, en respectant si possible un délai de deux semaines, et obtenir préalablement sur celles-ci la validation de son responsable hiérarchique.

Il est rappelé que la prise en charge des repas des jours de télétravail est celle prévue par les règles légales en vigueur (maintien des titres-restaurant à la date de signature du présent accord).

Article 6.4 : Modalités de régulation de la charge de travail

Les conditions de travail dans le cadre du télétravail font l'objet d'un échange lors de l'entretien annuel individuel.

Au cours de cet entretien, la régulation de la charge de travail du salarié et l'exercice de son droit à la déconnexion seront examinés.

En cas de dysfonctionnement, ce sujet pourra également être remonté par tout moyen par le salarié à sa hiérarchie et réciproquement, et pourra faire l'objet d'un entretien spécifique. En tout état de cause, la charge de travail doit être équivalente à celles des salariés en situation comparable qui ont un poste de nature équivalente travaillant dans les locaux de l'entreprise.

ARTICLE 7 : CAS PARTICULIERS

Article 7.1 : Spécificités des travailleurs handicapés

Conformément à l'article L. 1222-9 du Code du travail, les parties prévoient explicitement que le télétravail est accessible aux travailleurs handicapés mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail, qui remplissent les conditions d'éligibilité fixées par le présent accord. A titre dérogatoire, les salariés reconnus travailleurs handicapés ou considérés comme tels (BOETH) pourront travailler à domicile, en respectant une présence minimale sur le lieu habituel de travail de deux jours par semaine. En cas de demandes multiples au sein du service, ceux-ci seront prioritaires.

De plus, dans le cadre de leur démarche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, les entités du Groupe peuvent prévoir une prise en charge totale ou partielle des aménagements nécessaires à domicile. Dans ce cadre il est rappelé qu'il est possible pour l'entreprise d'obtenir des aides particulières pour ces aménagements, notamment auprès de l'AGEFIPH.

Article 7.2 : Spécificités des femmes enceintes

Les salariées femmes enceintes se voient faciliter le télétravail et ce, dans les mêmes conditions visées au premier paragraphe de l'article 7.1.

Article 7.3 : Spécificités des salariés dont le poste est aménagé pour raisons de santé

Les salariés en situation de longue maladie ou ayant un arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle grave, et qui souhaitent maintenir un lien avec leur entreprise, peuvent demander, après avis médical et signature d'un avenant pour temps partiel thérapeutique, la mise en place du télétravail dès lors qu'ils peuvent y être éligibles, dans les conditions visées au premier paragraphe de l'article 7.1.

En cas de restrictions d'aptitude au poste, suivant les recommandations du médecin du travail il pourra également être envisagé d'avoir recours temporairement au télétravail dès lors que ses conditions de mise en œuvre sont réunies et ce, dans les conditions visées au premier paragraphe de l'article 7.1.

Les Comités Sociaux et Economiques sont informés de ces situations.

Article 7.4 : Spécificités des salariés proches aidants

Les salariés proches aidants, tel que défini à l'article L-3142-16 du code du travail, se voient faciliter le télétravail et ce, dans les mêmes conditions visées au premier paragraphe de l'article 7.1.

ARTICLE 8 : EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

Le salarié en situation de télétravail doit être en possession de certains équipements ; en particulier, un ordinateur portable mis à disposition par l'entreprise, et un téléphone professionnel (ou personnel à défaut le cas échéant).

L'équipement fourni par l'entreprise reste sa propriété et il lui incombe d'effectuer les actions de maintenance qui s'imposent, et de prendre en charge l'assurance du matériel.

Sauf les cas particuliers visés à l'article 7, les éventuels frais d'installation et d'équipement du lieu de travail à distance à domicile ou sur un tiers lieu autre qu'un site du Groupe (mobilier, réseau à domicile, loyer, etc.) restent à la charge du salarié demandeur.

En outre, toute utilisation de l'équipement de travail fourni par l'entreprise à des fins illicites, illégales ou pouvant porter atteinte aux intérêts du Groupe sera sanctionnée conformément aux règles en vigueur dans le Groupe.

ARTICLE 9 : PROTECTION DES DONNEES

Le Groupe s'engage, dans le respect de la protection des données professionnelles et personnelles du salarié, à sécuriser ses accès au cours du télétravail.

Cela se comprend par la mise en place d'un dispositif de sécurité (cryptage, etc.) interne à l'ordinateur professionnel permettant ainsi au salarié de travailler depuis chez lui, avec un accès sécurisé au réseau du Groupe.

En tout état de cause, la Charte informatique (annexée aux règlements intérieurs et/ou disponible sur l'intranet Groupe) s'applique aux salariés qui exercent leur travail à distance.

ARTICLE 10 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs et les managers dans la mise en place et la pratique du télétravail, il sera mis en place sur la plateforme de formation en ligne des modules spécifiques à l'accompagnement au télétravail, tant à destination des salariés que des managers.

Les recommandations pratiques sur la prévention et l'aménagement du lieu de travail dans le cadre du télétravail seront rappelées dans la notice d'information individuelle mise à la disposition des salariés.

Les parties rappellent qu'il existe sur la plateforme de formation en ligne du Groupe des formations aux outils digitaux (Microsoft Teams, SharePoint...) afin que chacun puisse maîtriser et utiliser efficacement les outils de communication et de collaboration mis en place

au sein du Groupe.

Afin d'associer les représentants du personnel au déploiement de l'accord, celui-ci fera l'objet, consécutivement à sa signature, d'une présentation dans les Comités Sociaux et Economiques.

ARTICLE 11 : SANTE ET SECURITE

Dans le cas où il exerce le télétravail à domicile, le salarié s'engage à déclarer cette situation à son assurance.

Il fournira ainsi une déclaration sur l'honneur dans laquelle il attestera :

- ✓ avoir souscrit une assurance «habitation» couvrant son domicile et qu'il est assuré pour l'exercice du travail à domicile,
- ✓ disposer d'un espace de travail adapté pour travailler à domicile,
- ✓ disposer d'une couverture réseau téléphonique et d'une connexion internet haut débit suffisantes.

Il est rappelé que la législation relative aux accidents du travail s'applique aussi au télétravail, notamment à domicile.

Dans le cadre d'une enquête pour accident de travail, afin d'en établir les causes et de proposer les mesures de préventions adaptées, l'accès au lieu de télétravail dans lequel l'accident se sera produit pourra être demandé au salarié, en présence d'un représentant du personnel du CSE.

En cas de refus par le salarié de donner accès à son domicile dans le cadre de l'enquête, il sera mis fin au télétravail.

ARTICLE 12 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur société par société, au plus tôt 1^{er} mars 2022, et au plus tard le 1^{er} mai 2022, afin de permettre sa présentation et son appropriation par tous pour une bonne mise en œuvre.

ARTICLE 13 : ADHESION

Dans les conditions fixées à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative non signataire peut adhérer au présent accord.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Cette notification devra également en être faite aux parties signataires dans le délai de huit jours par lettre recommandée.

ARTICLE 14 : SUIVI DE L'ACCORD

Un comité de suivi composé de représentants de la direction du groupe Eiffage et de quatre représentants par organisation syndicale signataire du présent accord se réunira au minimum une fois par an pour suivre le déploiement de l'accord et examiner ses conditions d'application (obligatoirement un représentant issu de chaque branche : Infrastructures, Construction, Energie Systèmes et Concessions).

Les organisations syndicales signataires pourront désigner au comité de suivi un membre suppléant par Branche, qui participera aux réunions en l'absence du titulaire de sa Branche.

Le Groupe examinera la première année d'application de l'accord la possibilité de mettre en place un outil commun de pose et de suivi des jours de télétravail à domicile (ou sur un tiers lieu autre qu'un site du Groupe). Dès lors, une fois par an, le nombre de salariés concernés par le télétravail et le nombre de jours télétravaillés seront communiqués aux CSE ainsi qu'au comité de suivi, par CSP dans la mesure du possible. Cet indicateur permettra, dès la fin de la première année d'application de l'accord, d'en faire un premier bilan.

D'ici ce premier bilan, les éventuelles difficultés d'application du présent accord seront discutées lors d'une réunion supplémentaire du comité de suivi le cas échéant.

De plus, les représentants au sein du comité de suivi pourront solliciter directement les DRH des branches des problématiques locales rencontrées et persistantes (individuelles et/ou collectives), afin de les résoudre prioritairement au niveau Branche.

ARTICLE 15 : REVISION

La révision du présent accord pourra se faire conformément à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Dans la deuxième année d'application de l'accord, une réunion sera organisée avec les organisations syndicales représentatives pour en faire le bilan et envisager une éventuelle révision.

Le présent accord a été établi en tenant compte des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion. Si ces dispositions étaient amenées à être modifiées ou amendées, les parties se réuniraient afin d'en apprécier les conséquences et l'opportunité d'une révision des dispositions de l'accord.

ARTICLE 16 : DENONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par les parties, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 17 : DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé par la Direction sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et en 1 exemplaire au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles.

Fait à Vélizy-Villacoublay le 7 février 2022, en 6 exemplaires.