

**AVENANT 3 A L'ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL
AU SEIN DE L'IRSN**

ENTRE LES SOUSSIGNES

L'IRSN dont le siège social est situé 31, avenue de la Division Leclerc 92260 Fontenay-aux-Roses, immatriculé au RCS de Nanterre sous le n° B 440 546 018 représenté par Monsieur Jean-Christophe NIEL en sa qualité de directeur général,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales signataires :

d'autre part,

Table des matières

1	Cadre juridique et champ d'application	5
2	Modalités d'organisation du télétravail à l'IRSN	5
2.1	Définition du télétravail.....	5
2.2	Principe du volontariat et exception	6
2.3	Protection des données.....	6
2.4	Accident de trajet ou de travail à l'occasion du télétravail.....	6
3	Le Télétravail régulier	6
3.1	Conditions d'éligibilité au télétravail régulier	7
3.2	Mise en place du télétravail régulier.....	8
3.2.1	Formalisation de la demande.....	8
3.2.2	Proratisation du forfait de télétravail régulier accordé en cours d'année.....	9
3.2.3	Durée du télétravail régulier	9
3.2.4	Changement du forfait de télétravail régulier	9
3.3	Répartition des périodes de télétravail.....	10
3.4	Participation à la prise en charge des frais liés au télétravail régulier.....	10
3.5	Equipement du télétravail régulier	11
3.6	Suivi du télétravail régulier.....	11
4	Travail exceptionnel hors site.....	12
5	Dispositif transitoire exceptionnel lié à la crise sanitaire résultant de la Covid-19	12
5.1	Présentation des 4 stades du dispositif transitoire exceptionnel lié à la crise sanitaire résultant de la covid-19	13

5.2	Modalités de recours au dispositif transitoire exceptionnel	15
5.3	Conditions de mise en œuvre du dispositif transitoire exceptionnel	16
5.3.1	Conditions d'éligibilité au dispositif transitoire exceptionnel.....	16
5.3.2	Conditions d'accès au dispositif.	16
5.3.2.1	Conditions générales	16
5.3.2.2	Conditions particulières aux salariés de l'IRSN dont la nature des activités n'est pas compatible avec un travail à distance de manière régulière	17
5.3.3	Mise en place du télétravail transitoire exceptionnel.....	18
5.3.4	Télétravail transitoire exceptionnel et décompte du temps de travail.....	18
5.3.5	Equipement du télétravail transitoire exceptionnel	19
5.3.6	Participation à la prise en charge des frais liés au télétravail transitoire exceptionnel	20
5.4	Durée d'application du dispositif transitoire exceptionnel.....	20
6	Dispositions finales	21
6.1	Entrée en vigueur et durée de l'avenant.....	21
6.2	Suivi, révision et dénonciation	21
6.3	Dépôt et publicité.....	21

Il a été préalablement exposé ce qui suit :

Après une phase d'expérimentation, le télétravail a été mis en place à l'IRSN en 2015 comme une nouvelle forme d'organisation du travail s'inscrivant dans la confirmation de l'engagement de l'Institut de promouvoir la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Avec la conclusion de l'accord cadre sur le développement de la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 29 juin 2018, l'Institut s'est engagé à ouvrir une nouvelle négociation en vue d'élargir l'accès et d'apporter plus de souplesse au dispositif de télétravail.

C'est dans ce contexte que les parties signataires ont conclu le 8 novembre 2019 un avenant à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015 dont une partie des dispositions est entrée en vigueur le 1er janvier et dont l'autre partie devait entrer en vigueur le 1er juillet 2020. Toutefois suite à la crise sanitaire liée à la COVID-19 l'entrée en vigueur de ces dispositions conventionnelles, prévue le 1er juillet 2020, a été repoussée.

Par ailleurs, les collaborateurs de l'IRSN ont connu dans le cadre de la crise liée à la COVID 19 des changements importants dans leur activité professionnelle. Notamment, dans le cadre des instructions gouvernementales, et en application de l'article L. 1222-11 du code du travail, tous les salariés dont les activités le permettaient et qui disposaient des équipements nécessaires ont été placés en télétravail, la rémunération étant maintenue par l'Institut pour tous ses salariés.

A partir du 11 mai 2020, les unités de l'IRSN ont repris progressivement le travail sur site même si le télétravail était maintenu et que des mesures temporaires d'aménagement du temps de travail ont été mises en œuvre jusqu'au 31 août 2020.

Pour ces raisons il est apparu indispensable aux parties signataires de mettre en place un dispositif transitoire pour palier le report de l'entrée en vigueur de l'avenant du 8 novembre 2019. C'est ainsi que les parties signataires ont conclu le 24 juillet 2020 un avenant n°2 à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015.

Compte tenu de la poursuite et de l'évolution de la crise sanitaire liée à la COVID-19, il est apparu nécessaire aux parties d'adapter le dispositif transitoire mis en place par l'avenant 2 du 24 juillet 2020 à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015.

Le présent avenant se substitue à l'ensemble des dispositions de l'avenant 2 du 24 juillet 2020 à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015.

Le présent avenant se substitue plus généralement à l'ensemble des pratiques, avenants atypiques, usages, engagements unilatéraux, règlements, notes de service applicables à l'IRSN, antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant et ayant le même objet.

En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit :

1 Cadre juridique et champ d'application

Le présent avenant, constitue le troisième avenant à l'accord relatif au télétravail au sein de l'IRSN conclu le 21 octobre 2015.

Ses dispositions reprennent et complètent les dispositions de l'avenant 2 du 24 juillet 2020 à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015, auxquelles elles se substituent dans leur intégralité.

Le présent avenant, conclu dans le cadre des dispositions de l'article L1222-9 du code du travail, est applicable par principe aux salariés de l'Institut, sous réserve des exceptions prévues à l'article 3.1 ou 5.1.2 ci-dessous.

2 Modalités d'organisation du télétravail à l'IRSN

2.1 Définition du télétravail

Le télétravail est défini par le code du travail 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 ».

Il est rappelé que les accès au réseau de l'entreprise lors de missions au titre de l'IRSN ou toute forme d'activité dite « nomade » ne constituent pas du télétravail.

L'utilisation par les salariés des outils de nomadisme mis à leur disposition par l'IRSN, ne suffit pas à caractériser une situation de télétravail.

Deux formes de télétravail sont instaurées à l'IRSN :

- **le télétravail régulier**, sous la forme de trois forfaits annuels : un forfait de 40 jours, un forfait de 60 jours et un forfait de 80 jours. Pour information, ces trois forfaits correspondent respectivement à une moyenne de 1 jour, 1,5 jours et 2 jours de télétravail par semaine travaillée.

Dans le cadre de la mise en place de ces nouveaux forfaits, l'IRSN mettra fin aux avenants au contrat « télétravail », conclus précédemment à l'entrée en vigueur du présent avenant, dans les conditions prévues par ces avenants. Les salariés concernés se verront proposer un forfait annuel de télétravail équivalent à celui dont ils bénéficient à la date de cette proposition. Les salariés qui souhaiteraient bénéficier d'un forfait supérieur à celui qui leur sera proposé devront formuler leur demande dans les conditions prévues à l'article 3.2 du présent avenant.

- **le télétravail occasionnel** constitué d'un forfait annuel de 12 jours de travail exceptionnel hors site, réservé aux salariés qui n'ont pas accès au télétravail régulier.

2.2 Principe du volontariat et exception

Le télétravail revêt un caractère volontaire du salarié. Toutefois, conformément à l'article L.1222-11 du code du travail, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être 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.

Dans de telles circonstances, l'Institut se réserve le droit d'imposer, à tout ou partie de ses salariés, des journées de télétravail exceptionnelles qui sont susceptibles, le cas échéant, de s'imputer sur le forfait de télétravail régulier ou sur le forfait de travail exceptionnel hors site.

Dans ce cadre et afin de faire face à la crise sanitaire liée à la Covid-19, l'Institut rappelle qu'il pourrait être amené à prendre des dispositions unilatérales en fonction de l'évolution de la crise sanitaire liée à la Covid-19, notamment dans l'hypothèse où les mesures envisagées au paragraphe 5.2 ci-dessous s'avéraient insuffisantes.

Dans cette hypothèse le CSE sera consulté sur les mesures envisagées. Toutefois, si l'urgence l'exige, l'IRSN peut être amené à prendre des mesures conservatoires dans l'attente de la consultation du CSE.

2.3 Protection des données

Tout salarié en situation de télétravail régulier ou occasionnel s'engage à respecter la charte relative au bon usage des systèmes d'information et les dispositions de la politique de sécurité des systèmes d'information.

La sécurité informatique est renforcée par la mise à disposition des télétravailleurs d'outils d'accès à distance sécurisés par des moyens définis par l'IRSN

2.4 Accident de trajet ou de travail à l'occasion du télétravail

La présomption d'accident de trajet ou de travail s'applique aux salariés en situation de télétravail conformément aux dispositions de l'article L1222-9 du code du travail.

3 Le Télétravail régulier

Avec la conclusion du présent avenant l'Institut a souhaité passer d'un régime de télétravail régulier fixe (1 ou 2 jours fixes dans la semaine) à un régime de télétravail régulier flexible sous la forme d'un forfait annuel de jours de télétravail.

Compte tenu de la crise sanitaire liée à la Covid-19 et à la mise en place d'un dispositif transitoire exceptionnel pour y répondre, ce dispositif de télétravail régulier et flexible n'entrera en vigueur que lorsque la situation sanitaire le permettra. Ainsi lorsque l'Institut estimera que la mise en œuvre de ce dispositif est possible, les parties au présent avenant se réuniront afin de déterminer, au sein d'un nouvel avenant :

- la date de mise en œuvre dudit dispositif qui ne pourra avoir lieu avant le terme d'un délai maximum de 3 mois suivant l'entrée en vigueur de ce nouvel avenant ;
- le calendrier selon lequel la première demande d'adhésion des salariés à ce dispositif interviendra (par dérogation au délai de prévenance de trois mois prescrit à l'article 3.2 ci-dessous).

Les jours de télétravail posés à l'initiative du salarié font l'objet d'une validation par son responsable hiérarchique.

Afin de maintenir un lien régulier avec le collectif de travail et éviter l'isolement du télétravailleur régulier, trois forfaits annuels ont été déterminés :

- sur une moyenne d'un jour de télétravail par semaine travaillée, correspondant au forfait annuel de 40 jours de télétravail,
- sur une moyenne d'un jour et demi par semaine travaillée correspondant au forfait annuel de 60 jours de télétravail,
- sur une moyenne de deux jours de télétravail par semaine travaillée, correspondant au forfait annuel de 80 jours de télétravail.

Dans ce cadre, les jours de télétravail sont exercés au domicile habituel du salarié ou dans tout autre lieu de résidence habituel ou de télécentre agréé préalablement déclarés par le salarié, les autres jours devant être travaillés à l'IRSN.

Le salarié s'engage par ailleurs à informer préalablement par courriel son responsable hiérarchique et le Secrétariat Général de tout changement de lieu de télétravail.

3.1 Conditions d'éligibilité au télétravail régulier

Le télétravail régulier est ouvert par principe aux salariés de l'Institut dont le temps de travail (contractuel) est supérieur ou égal à 4/5^{ème}¹. Toutefois, ne sont pas éligibles au télétravail dans le cadre du présent accord :

- les salariés sous contrat à durée déterminée, à l'exception des salariés « thésards », « post doctorants », collaborateurs temporaires étrangers et sous contrat à objet défini (CDDOD),
- les salariés sous contrat de formation en alternance,
- les salariés mis à disposition,
- les salariés détachés ou expatriés,

¹ Comportant le temps partiel en temps scolaire prévu à l'accord en vigueur relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de l'IRSN

- les salariés dont l'ensemble des activités requiert par nature d'être présent, de façon quotidienne et permanente, dans les locaux de l'entreprise en raison d'équipements matériels ou de la nécessité d'une présence physique.

L'accès au télétravail nécessite de justifier de l'accès à une connexion internet ADSL, fibre ou équivalent sur le lieu d'exercice du télétravail : abonnement personnel à internet pour le lieu de résidence du salarié ou abonnement à un télécentre agréé.

Les demandes de télétravail des salariés en situation de handicap, des salariés proches aidants au sens de l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, des salariés pour lesquels un aménagement est préconisé par le service de santé au travail, font l'objet d'un examen particulier et peuvent donner lieu à des modalités de télétravail dérogatoires.

Le responsable hiérarchique apprécie les demandes de télétravail régulier au sein de son unité au regard de la nature des activités exercées par le salarié, de la configuration de son équipe et du bon fonctionnement de celle-ci. Tout avis défavorable devra être motivé par le responsable hiérarchique.

Le Secrétariat Général validera, en dernier lieu, les demandes de télétravail régulier après examen de l'avis du responsable hiérarchique et avec l'appui de la Direction déléguée au capital humain.

3.2 Mise en place du télétravail régulier

3.2.1 Formalisation de la demande

La mise en œuvre du télétravail est basée sur le volontariat et suppose donc une demande du salarié.

Tout salarié souhaitant opter pour le télétravail régulier doit en faire la demande simultanément auprès de son responsable hiérarchique et du Secrétariat général sur la base d'un formulaire dématérialisé en précisant le forfait annuel souhaité, le(s) lieu(x) d'exercice du télétravail, trois mois au moins avant la date souhaitée de mise en œuvre.

Après réception du formulaire, le responsable hiérarchique concerné transmet son avis au Secrétariat Général qui statue en dernier ressort.

La réponse écrite adressée par le Secrétariat Général sur la base du même formulaire intervient au plus tard un mois après la réception de la demande. Le report ou le refus éventuel fait l'objet d'une réponse écrite et motivée.

Le refus de passage en télétravail doit être motivé, conformément à l'article 3.1 du présent avenant, par la nature des activités exercées ou un temps de travail inférieur à un 4/5^{ème}².

² Comportant le temps partiel en temps scolaire prévu à l'accord en vigueur relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de l'IRSN

Le report peut être motivé par des circonstances temporaires telles que des impossibilités techniques ou une désorganisation au sein de l'unité. Ce report ne doit pas excéder une durée de 3 mois suivants la date d'effet demandée par le salarié, sauf situation particulière.

Si le recours au télétravail est accordé au salarié, l'IRSN fournit au télétravailleur les informations spécifiques à la pratique du télétravail.

3.2.2 Proratisation du forfait de télétravail régulier accordé en cours d'année

Le forfait de télétravail accordé en cours d'année est proratisé en fonction du nombre de mois restants jusqu'à la fin de l'année civile considérée, en incluant le mois pendant lequel le forfait est accordé.

3.2.3 Durée du télétravail régulier

Le télétravail régulier est accordé pour une durée indéterminée.

Toutefois, en cas de changement de fonctions ou d'évolution de la nature des activités exercées par le salarié, de la configuration de l'équipe à laquelle il appartient ou au regard des conditions de bon fonctionnement de celle-ci, l'accès au télétravail régulier pourra faire l'objet d'un réexamen dans le cadre d'un entretien spécifique (ou de l'entretien de mobilité dans cette hypothèse) pour vérifier le maintien des conditions d'éligibilité conformément à l'article 3.1 du présent avenant.

Dans l'hypothèse où ce réexamen conduirait à proposer de suspendre temporairement ou définitivement l'accès au télétravail du salarié concerné, l'avis du supérieur hiérarchique devra être motivé et communiqué au salarié concerné ainsi qu'au Secrétariat Général avec un délai de prévenance minimum d'un mois, sauf cas de force majeure.

Le Secrétariat Général validera, en dernier lieu, les demandes de suspension temporaire ou définitive de télétravail régulier après examen de l'avis du responsable hiérarchique et avec l'appui de la Direction déléguée au capital humain.

Le salarié en télétravail régulier peut mettre fin temporairement ou définitivement à son télétravail en s'abstenant de poser ses jours de télétravail dans le système informatisé de gestion de temps.

3.2.4 Changement du forfait de télétravail régulier

Le passage d'un forfait annuel de 40 jours à 60 jours ou 80 jours ou d'un forfait de 60 jours à 80 jours est possible dans les conditions prévues à l'article 5.1 concernant l'entrée en vigueur des nouveaux forfaits en 2021 puis au début de chaque année civile, sous réserve de l'acceptation d'une nouvelle demande formulée dans les conditions prévues à l'article 3.2.1 du présent avenant avec un délai de prévenance de 3 mois, soit avant le 1er octobre de l'année N pour l'année N+1.

3.3 Répartition des périodes de télétravail

D'un commun accord, et au regard notamment des règles d'organisation des activités et du travail au sein de l'unité, le télétravailleur et l'IRSN conviennent de la répartition des jours de travail selon une planification mensuelle ou annuelle précisée sur le formulaire de demande de télétravail acceptée.

Le salarié concerné peut planifier ou modifier la pose de ses jours de télétravail sur le système informatisé de gestion des temps avec un délai de prévenance d'au minimum 10 jours calendaires, pour une période mensuelle ou annuelle.

Le responsable hiérarchique valide ou refuse les demandes posées dans le système informatisé de gestion des temps. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par des nécessités de service, le responsable hiérarchique peut demander le report du jour de télétravail validé avec un délai de prévenance de 3 jours calendaires. Le salarié peut également demander exceptionnellement à reporter son jour de télétravail précédemment validé dans le respect du même délai de prévenance.

Les jours de télétravail doivent être en principe posés par journée entière, ainsi le salarié qui aura posé une demi-journée de télétravail se verra décompter un jour sur son forfait télétravail.

Les salariés n'ayant pas posé la totalité des jours de télétravail de leur forfait annuel ne pourront reporter ces jours non posés l'année suivante.

Les salariés sont tenus de badger pendant leurs jours de télétravail conformément aux dispositions de l'accord sur l'aménagement du temps de travail en vigueur. Il est précisé que dans l'hypothèse où un forfait minutes serait applicable, possibilité ouverte par l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015, l'application dudit forfait minutes serait exclue du décompte du temps de travail des journées de télétravail.

Les plages de télétravail des salariés en décompte horaire ne pourront contrevenir aux plages horaires minimales et maximales prévues par l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015. En outre, l'exercice du télétravail ne pourra avoir pour effet de priver le salarié en forfait jours de son temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Le salarié en télétravail doit pouvoir être joint facilement par messagerie électronique et/ou téléphone dans les mêmes conditions que s'il travaillait dans les locaux de l'Institut.

3.4 Participation à la prise en charge des frais liés au télétravail régulier

Au titre d'une participation à la prise en charge des frais inhérents au télétravail pour le salarié tels que l'électricité, l'abonnement téléphonique et ADSL, fibre ou connexion équivalente, ou encore l'abonnement à un télécentre, l'IRSN s'engage à prendre en charge une somme forfaitaire journalière de 1,50 euros nets par jour de télétravail effectué pour le salarié bénéficiant d'un télétravail régulier. Le versement de cette participation au titre de l'année N est réalisé en janvier de l'année N+1 sur la

base d'un montant déterminé en fonction du nombre de jours de télétravail effectivement exercés l'année N.

3.5 Equipement du télétravail régulier

L'IRSN fournit et entretient les équipements nécessaires aux salariés pour la réalisation de leurs missions en télétravail. Ces équipements, par essence portables, sont sous la responsabilité du télétravailleur qui doit veiller à la bonne utilisation et à la protection matérielle des outils de travail qui lui sont confiés.

Le télétravailleur est doté par l'IRSN d'un ordinateur portable conforme aux règles de sécurité en vigueur au sein de l'IRSN et d'un casque. Le salarié en télétravail s'engage à respecter la politique de confidentialité et de sécurité des systèmes d'information de l'IRSN dans le cadre de cette nouvelle forme d'organisation du travail. Ces équipements bénéficient d'une maintenance à la charge de l'IRSN.

Le télétravailleur doit accéder à connexion de type ADSL, fibre ou équivalent. En cas de défaillance de sa connexion ou de son matériel, qui empêcherait le télétravailleur d'accomplir ses tâches à distance, ce dernier devra en avertir en priorité son responsable hiérarchique. En cas de défaillance prévisible de sa connexion ou de son matériel ou d'une durée excédant 8 heures, le télétravail du salarié est suspendu jusqu'à ce qu'il retrouve la possibilité d'exercer son activité en télétravail.

La mise en œuvre du télétravail s'exerce sous réserve que le salarié dispose des pièces justificatives suivantes :

- une attestation sur l'honneur que :
 - son installation électrique ne présente aucun risque quant à la sécurité des personnes (électrisation, électrocution et incendie),
 - son domicile lui permet d'exercer son activité dans des conditions conformes aux dispositions du DUER relatives au télétravail (UT 134).
- une attestation de l'assurance multirisque habitation du lieu d'exercice du télétravail, ou d'une attestation d'abonnement à un télécentre agréé .

3.6 Suivi du télétravail régulier

Le responsable hiérarchique est tenu de suivre la mise en place et le bon déroulement de ce dispositif spécifique d'organisation du travail, en lien avec le Secrétariat Général et la Direction déléguée au capital humain, notamment à l'occasion de l'entretien annuel où la charge de travail ainsi que les conditions d'activité du salarié doivent être discutées. Ce suivi est effectué au même titre que le suivi d'activité des autres salariés du service.

Dans ce cadre le responsable hiérarchique peut être amené à faire évoluer l'organisation du travail de l'unité afin d'assurer son bon fonctionnement. Le responsable hiérarchique informe le cas échéant, avec un délai de prévenance d'un mois, les télétravailleurs de son unité de l'impact de ces évolutions sur l'organisation du télétravail.

4 Travail exceptionnel hors site

Afin d'apporter une souplesse supplémentaire quant à la gestion de leur organisation de travail aux salariés de l'IRSN n'ayant pas accès au télétravail régulier, il est ouvert à ces derniers, simultanément à l'entrée en vigueur du dispositif de télétravail régulier décrit à l'article 3 du présent avenant, la possibilité de travailler de manière exceptionnelle à leur domicile ou de tout autre lieu de résidence communiqué au préalable, dans la limite de 12 jours par an pris par journée ou demi-journée.

Cette possibilité n'est ouverte qu'aux salariés ne bénéficiant pas d'un télétravail régulier en application de l'article 3 du présent avenant. Les salariés bénéficiant d'un télétravail régulier et fixe en application de l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015 pourront bénéficier du travail exceptionnel hors site jusqu'à la date de mise en œuvre des dispositions de l'article 3 du présent avenant telle que prévue à l'article 5.

Cette possibilité est ouverte aux salariés ayant accès au webmail et dont l'activité permet de travailler à distance de manière exceptionnelle et/ou irrégulière, sous réserve de l'accord express du responsable hiérarchique.

Il appartient à chaque salarié souhaitant pouvoir prendre une journée ou une demi-journée de télétravail d'en effectuer la demande auprès de son responsable hiérarchique au moins 2 jours ouvrés avant la date prévue, sauf exceptions, afin que ce dernier soit en mesure d'accepter ou de refuser cette demande en fonction des nécessités de service.

Le travail exceptionnel hors site est valorisé sur la base d'un horaire journalier de référence de 7,97 heures, soit 3,98 heures pour une demi-journée. En conséquence, le salarié ne badge pas sa demi-journée ou sa journée de travail hors site.

Ce dispositif spécifique sera intégré dans le bilan global annuel du télétravail présenté au CSE tous les ans.

5 Dispositif transitoire exceptionnel lié à la crise sanitaire résultant de la Covid-19

Afin de garantir la protection des salariés de l'IRSN, dans le contexte actuel d'évolution de l'épidémie de COVID-19, il est convenu que l'IRSN puisse limiter le nombre de salariés présents dans ses locaux, afin de privilégier la venue des salariés dont les activités sont uniquement réalisables sur site.

Les parties signataires entendent donc mettre en place un système comportant différents stades avec, pour chacun d'entre eux, un forfait de jours de télétravail transitoire exceptionnel (TTE) dédié, et permettant un traitement différencié selon les sites et/ou les unités.

Ce dispositif transitoire exceptionnel :

- se substitue au dispositif transitoire de travail hors site mis en œuvre par l'avenant 2 du 24 juillet 2020 à l'accord relatif au télétravail, dispositif qui ne prenait pas en compte le contexte lié à la crise sanitaire ;
- ne remet pas en cause les dispositions relatives au « Traitement des situations particulières en lien avec la COVID-19 » prises par l'IRSN qui prévalent sur le présent dispositif.

Les salariés de l'IRSN conservent ainsi la faculté, dans le cadre de ce dispositif transitoire exceptionnel, de solliciter de travailler à leur domicile ou de tout autre lieu de résidence communiqué au préalable, dans la limite d'un certain nombre de jours fixé par l'IRSN pouvant varier d'une unité à une autre ou d'un site à un autre et dans les conditions prévues par les dispositions ci-dessous.

Cette limite du nombre de jours de télétravail transitoire exceptionnel dépend :

- du stade dont relève le site ou l'unité à laquelle le salarié est rattaché ;
- de la nature des activités exercées par chaque salarié et de leur compatibilité ou non avec l'exercice régulier d'un travail à distance.

Sur le principe, la mise en œuvre de ce dispositif transitoire exceptionnel de télétravail transitoire exceptionnel, tel que décrit dans le présent article 5, est basée sur le volontariat. Elle suppose donc une demande du salarié.

Toutefois, il est précisé que selon l'évolution du contexte sanitaire, conformément à l'article L 1222-11 du code du travail, l'IRSN se réserve le droit d'user de sa faculté d'imposer, si les circonstances le justifient, à tout ou partie de ses salariés ou de ses unités, des journées de télétravail.

5.1 Présentation des 4 stades du dispositif transitoire exceptionnel lié à la crise sanitaire résultant de la covid-19

L'IRSN met ainsi en place quatre stades de télétravail transitoire exceptionnel (TTE) qui se caractérisent de la façon suivante :

Stade 0 : Les salariés relevant des unités ou sites de stade 0 disposent d'un forfait de jours de télétravail transitoire exceptionnel (TTE) calculé de façon à ce qu'ils bénéficient de la possibilité de solliciter des jours de télétravail dans la limite d'un nombre de jours correspondant à une moyenne de 2 jours de télétravail par semaine travaillée jusqu'à la fin du trimestre en cours.

Ainsi à partir de la décision de placer une unité ou un site au stade 0, le forfait de télétravail transitoire exceptionnel (TTE) des salariés relevant de cette unité ou site est déterminé de la façon suivante :

Nombre de semaines pleines restant à courir jusqu'à la fin du trimestre en cours x 2 = X

X est le nombre de jours constituant le forfait de jours de télétravail transitoire exceptionnel (TTE) dont bénéficient les salariés relevant de sites ou unités de stade 0 au titre du trimestre en cours.

A la fin de chaque trimestre et sauf décision contraire de la mission covid 19, le forfait de télétravail transitoire exceptionnel (TTE) est reconduit selon la même méthode de calcul.

Stade 1 : Les salariés relevant des unités ou sites de stade 1 disposent d'un forfait de jours de TTE calculé de façon à ce qu'ils bénéficient de la possibilité de solliciter des jours de télétravail transitoire exceptionnel (TTE) dans la limite d'un nombre de jours correspondant à une moyenne de 3 jours de télétravail par semaine travaillée jusqu'à la fin du trimestre en cours.

Ainsi à partir de la décision de placer une unité ou un site au stade 1, le forfait de TTE des salariés relevant de cette unité ou site est déterminé de la façon suivante :

Nombre de semaines pleines restant à courir jusqu'à la fin du trimestre en cours x 3 = X

X est le nombre de jours constituant le forfait de jours de TTE dont bénéficient les salariés relevant de sites ou unités de stade 1.

A la fin de chaque trimestre et sauf décision contraire de la mission covid 19, le forfait de télétravail transitoire exceptionnel (TTE) est reconduit selon la même méthode de calcul.

Stade 2 : Les salariés relevant des unités ou sites de stade 2 ne bénéficient plus du forfait défini par l'article 5.1.1 des présentes. Ils disposent d'un forfait de jours de TTE calculé de façon à ce qu'ils bénéficient de la possibilité de solliciter des jours de télétravail transitoire exceptionnel (TTE) dans la limite d'un nombre de jours correspondant à une moyenne de 4 jours de télétravail par semaine travaillée jusqu'à la fin du trimestre en cours.

Ainsi à partir de la décision de placer une unité ou un site au stade 2, le forfait de TTE des salariés relevant de cette unité ou site est déterminé de la façon suivante :

Nombre de semaines pleines restant à courir jusqu'à la fin du trimestre en cours x 4 = X

X est le nombre de jours constituant le forfait de jours de TTE dont bénéficient les salariés relevant de sites ou unités de stade 2.

A la fin de chaque trimestre et sauf décision contraire de la mission covid 19, le forfait de télétravail transitoire exceptionnel (TTE) est reconduit selon la même méthode de calcul.

Stade 3 : Les salariés relevant des unités ou sites de stade 3 ne bénéficient plus du forfait défini par l'article 5.1.1 des présentes. Ils disposent d'un forfait de jours de TTE calculé de façon à ce qu'ils bénéficient de la possibilité de solliciter des jours de télétravail transitoire exceptionnel (TTE) dans la

limite d'un nombre de jours correspondant à un maximum de 5 jours de télétravail par semaine travaillée jusqu'à la fin du trimestre en cours.

Ainsi à partir de la décision de placer une unité ou un site au stade 3, le forfait de TTE des salariés relevant de cette unité ou site est déterminé de la façon suivante :

Nombre de jours ouvrés restant à courir jusqu'à la fin du trimestre en cours = X

X est le nombre de jours constituant le forfait de jours de TTE dont bénéficient les salariés relevant de sites ou unités de stade 3.

A la fin de chaque trimestre et sauf décision contraire de la mission covid 19, le forfait de télétravail transitoire exceptionnel (TTE) est reconduit selon la même méthode de calcul. En cas de sortie d'un stade 1, 2 ou 3 et d'un retour au stade 0, le forfait de TTE visé à l'article 5.1.1 des salariés concernés est déterminé de la façon suivante :

Nombre de semaines pleines restant à courir jusqu'à la fin du trimestre en cours x 2 = X

X est le nombre de jours constituant le forfait de jours de TTE dont bénéficient les salariés au titre de l'article 5.1.1. dès lors qu'ils sont sortis des stades 1, 2 ou 3.

5.2 Modalités de recours au dispositif transitoire exceptionnel

La décision de passer d'un stade à un autre ainsi que les modalités de ce changement (détermination du périmètre concerné par la mesure...) relève de la mission COVID de l'IRSN qui en informe les délégués syndicaux centraux et le CSE via un courriel adressé à son secrétaire et son secrétaire adjoint. Le CSE peut faire part de ses remarques à la mission COVID via un mail adressé par le secrétaire du CSE dans un délai de 48 heures (deux jours ouvrés) suivant la réception du courriel de la mission COVID.

La mission COVID se basera sur les indicateurs suivants, afin d'apprécier l'opportunité d'un changement de stade ou non :

- Indicateurs externes :
 - L'état sanitaire en France (le niveau d'alerte face à la recrudescence de l'épidémie...)
 - Les éventuelles consignes gouvernementales
 - Et éventuellement, les pratiques des autres opérateurs si cela paraît opportun.
- Indicateurs internes :
 - L'état sanitaire de l'IRSN ou de ses sites et notamment le constat de cluster.

Afin d'apprécier l'efficacité de ce dispositif transitoire exceptionnel, l'IRSN effectuera un contrôle à posteriori de la présence sur site. Ce suivi se fera par le biais d'une extraction hebdomadaire du système de badgeage pour connaître le nombre d'entrée sur les différents sites de l'IRSN.

5.3 Conditions de mise en œuvre du dispositif transitoire exceptionnel

Les conditions de mise en œuvre du dispositif de télétravail transitoire exceptionnel (TTE) sont définies aux paragraphes 5..3.1 à 5..3.5 ci-dessous.

5.3.1 Conditions d'éligibilité au dispositif transitoire exceptionnel

Le dispositif transitoire et exceptionnel de télétravail (lié à la crise sanitaire résultant de la covid-19) est ouvert par principe à tous les salariés de l'Institut (y compris ceux dont le temps de travail contractuel est inférieur à un 4/5^{ème}).

Ne sont toutefois pas éligibles au TTE dans le cadre du présent dispositif:

- les salariés dont l'intégralité des activités requiert par nature d'être présent, de façon quotidienne et permanente, dans les locaux de l'entreprise en raison d'équipements matériels ou de la nécessité d'une présence physique,
- les salariés mis à disposition,
- les salariés détachés ou expatriés.

Les salariés intérimaires peuvent le cas échéant bénéficier du dispositif transitoire et exceptionnel de TTE (lié à la crise sanitaire résultant de la covid-19).

5.3.2 Conditions d'accès au dispositif.

5.3.2.1 Conditions générales

L'accès au TTE nécessite pour le salarié de remplir les conditions suivantes³:

- Bénéficier de l'accès à une connexion internet ADSL, fibre ou équivalent sur le lieu d'exercice du télétravail : abonnement personnel à internet pour le lieu de résidence du salarié ou abonnement à un télécentre agréé ;
- Disposer d'une attestation sur l'honneur que :
 - son installation électrique ne présente aucun risque quant à la sécurité des personnes (électrification, électrocution et incendie),

³ Le SG/SCARP peut demander au salarié de justifier qu'il remplit ces conditions.

- son domicile lui permet d'exercer son activité dans des conditions conformes aux dispositions du DUER relatives au télétravail (UT 134).
- Disposer d'une attestation de l'assurance multirisque habitation du lieu d'exercice du télétravail, ou d'une attestation d'abonnement à un télécentre agréé.

Le responsable hiérarchique apprécie les demandes de TTE au regard :

- de la nature des activités exercées par le salarié et notamment, de la capacité de celui-ci d'exercer une activité permettant de travailler à distance de manière régulière sur la période d'application du dispositif,
- de la configuration de son équipe et du bon fonctionnement de celle-ci,
- de la nécessité pour le salarié de bénéficier d'un accès au webmail ou d'un accès VPN.

Lorsque la nature des activités exercées par le salarié ne lui permet pas d'exercer une activité permettant de travailler à distance de manière régulière sur la période d'application du dispositif, le responsable hiérarchique apprécie les demandes de TTE dans les conditions visées à l'article 5.3.2.2.

5.3.2.2 Conditions particulières aux salariés de l'IRSN dont la nature des activités n'est pas compatible avec un travail à distance de manière régulière

Afin de limiter la présence sur site et d'apporter une souplesse supplémentaire quant à la gestion de leur organisation de travail aux salariés de l'IRSN éligibles au présent dispositif (cf. 5.3.1) mais dont la nature des activités n'est pas compatible avec un travail à distance de manière régulière, il est ouvert à ces derniers, dans le même esprit que le dispositif de travail exceptionnel hors site visé à l'article 4 ci-dessus, la possibilité de télétravailler de manière exceptionnelle à leur domicile ou de tout autre lieu de résidence communiqué au préalable.

La proratisation du dispositif de travail exceptionnel hors site prévu à l'article 4 ci-dessus devrait normalement conduire à octroyer 3 jours de TTE par trimestre aux salariés de l'IRSN dont la nature des activités n'est pas compatible avec un travail à distance de manière régulière. Toutefois dans le contexte actuel de crise sanitaire, il est ouvert aux salariés de l'IRSN dont la nature des activités n'est pas compatible avec un travail à distance de manière régulière la possibilité de télétravailler de manière exceptionnelle à hauteur de 5 jours de TTE par trimestre, et ce, quel que soit le stade dont leur unité relève en application de l'article 5.1 du présent accord.

Au-delà de 5 jours de TTE, ces salariés peuvent toujours solliciter des jours de TTE, même si la nature des activités exercées par ceux-ci ne leur permet pas, a priori, de travailler à distance de manière régulière sur la période d'application du dispositif.

Dans ce cas, chacune de ces demandes devra être discutée avec le supérieur hiérarchique du salarié concerné et examinée au regard des activités que le salarié envisage d'exercer au titre du jour de TTE sollicité et de la capacité du salarié à effectuer celles-ci à distance.

Dans ce cadre, les parties prenantes veilleront, y compris de façon expérimentale dans le contexte spécifique lié à la crise sanitaire résultant de la COVID 19, à favoriser autant que possible l'octroi de jours de TTE.

5.3.3 Mise en place du télétravail transitoire exceptionnel

Le télétravailleur et son responsable hiérarchique conviennent d'un commun accord, de la répartition des jours de travail en fonction des modalités d'organisation du travail et d'exercice du TTE applicables au sein de l'unité.

Il appartient ensuite à chaque salarié éligible au dispositif en application de l'article 5.3.1. du présent avenant d'enregistrer sur le système informatisé de gestion des temps les jours de TTE convenu avec son supérieur hiérarchique avec un délai de prévenance d'au minimum 5 jours calendaires (sauf accord du responsable hiérarchique de valider la demande dans un délai plus restreint).

Le responsable hiérarchique valide ou refuse les demandes dans le système informatisé de gestion des temps, au regard notamment des règles d'organisation du travail au sein de l'unité.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par des nécessités de service, le responsable hiérarchique peut demander le report du jour de TTE validé avec un délai de prévenance de 3 jours calendaires. Le salarié peut également demander exceptionnellement à reporter son jour de TTE précédemment validé dans le respect du même délai de prévenance. Ces demandes exceptionnelles doivent être formulées auprès du Service Conseil et Appui en gestion du Personnel, Réglementation et Paie (SG/SCARP).

5.3.4 Télétravail transitoire exceptionnel et décompte du temps de travail

Jusqu'au 31 décembre 2020, le télétravail transitoire exceptionnel est accordé sous la forme d'un forfait de « THS » dans l'« espace perso ». Chaque jour de TTE dans ce cadre est valorisé sur la base d'un horaire journalier de référence de 7,97 heures. En conséquence, le salarié ne badge pas sa journée de TTE.

Les jours de présence sur site, les mesures de badgeage de la pause méridienne sont suspendues pour tous les salariés à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant et jusqu'au 31 décembre 2020.

En tout état de cause, un temps de pause méridienne de 27 minutes sera automatiquement décompté.

A partir du 1^{er} janvier 2021, le télétravail transitoire exceptionnel est accordé sous la forme d'un forfait de « télétravail » dans l'« espace perso ». Chaque jour de TTE est badgé.

Les jours de TTE doivent être en principe posés par journée entière, ainsi le salarié qui aura posé une demi-journée de TTE se verra décompter un jour sur son forfait TTE.

Les plages de TTE des salariés en décompte horaire ne pourront contrevenir aux plages horaires minimales et maximales prévues par l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015.

Seules les heures effectuées sur demande expresse du responsable hiérarchique, formalisée par écrit auprès du Service Conseil et Appui en gestion du Personnel, Réglementation et Paie (SG/SCARP), sont considérées comme des heures supplémentaires.

Une attention particulière devra être portée aux salariés travaillant en horaire variable et dépassant leur crédit d'heures à la demande du responsable hiérarchique.

La situation des salariés en horaire variable fera l'objet d'un suivi avec les organisations syndicales. Un point sera présenté aux organisations syndicales à la fin du mois de novembre 2020.

En outre, l'exercice du télétravail transitoire exceptionnel (TTE) ne pourra avoir pour effet de priver le salarié en forfait jours de son temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Le salarié en TTE doit pouvoir être joint facilement par messagerie électronique et/ou téléphone et/ou TEAMS dans les mêmes conditions que s'il travaillait dans les locaux de l'Institut.

Ce dispositif spécifique sera intégré dans le bilan global annuel du télétravail présenté au CSE tous les ans.

5.3.5 Equipement du télétravail transitoire exceptionnel

L'IRSN fournit et entretient les équipements nécessaires aux salariés pour la réalisation de leurs missions en TTE. Ces équipements, par essence portables, sont sous la responsabilité du salarié qui doit veiller à la bonne utilisation et à la protection matérielle des outils de travail qui lui sont confiés.

Le salarié est doté par l'IRSN d'un ordinateur portable conforme aux règles de sécurité en vigueur au sein de l'IRSN et d'un casque.

Le salarié en TTE s'engage à respecter la politique de confidentialité et de sécurité des systèmes d'information de l'IRSN dans le cadre de cette nouvelle forme d'organisation du travail. Ces équipements bénéficient d'une maintenance à la charge de l'IRSN.

Le salarié doit accéder à une connexion de type ADSL, fibre ou équivalent. En cas de défaillance de sa connexion ou de son matériel, qui empêcherait le salarié d'accomplir ses tâches à distance, ce dernier devra en avvertir en priorité son responsable hiérarchique. En cas de défaillance de sa connexion ou de son matériel prévisible ou d'une durée excédant 8 heures, le TTE du salarié est suspendu jusqu'à ce qu'il retrouve la possibilité d'exercer son activité en télétravail.

De même il est rappelé que la mise en œuvre du TTE s'exerce sous réserve que le salarié remplisse les conditions suivantes⁴ :

- Disposer d'une attestation sur l'honneur que :
 - son installation électrique ne présente aucun risque quant à la sécurité des personnes (électrification, électrocution et incendie),
 - son domicile lui permet d'exercer son activité dans des conditions conformes aux dispositions du DUER relatives au télétravail (UT 134).
- Dispose d'une attestation de l'assurance multirisque habitation du lieu d'exercice du télétravail, ou d'une attestation d'abonnement à un télécentre agréé.

5.3.6 Participation à la prise en charge des frais liés au télétravail transitoire exceptionnel

Au titre d'une participation à la prise en charge des frais inhérents au TTE pour le salarié tels que l'électricité, l'abonnement téléphonique et ADSL, fibre ou connexion équivalente, ou encore l'abonnement à un télécentre, l'IRSN s'engage à prendre en charge une somme forfaitaire journalière de 1,50 euros nets par jour de TTE effectué pour le salarié bénéficiant du dispositif de TTE.

Le versement de cette participation au titre de la période courant du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020 est réalisé au plus tard en mars de l'année 2021 sur la base d'un montant déterminé en fonction du nombre de jours de TTE effectivement exercés l'année N.

Par la suite les versements interviendront au plus tard à la fin de chaque trimestre (T1) suivant le trimestre de réalisation (T) des TTE sur la base d'un montant déterminé en fonction du nombre de jours de TTE effectivement exercés au trimestre T.

5.4 Durée d'application du dispositif transitoire exceptionnel

Ce dispositif reste transitoire, il n'a vocation à s'appliquer que :

- Pour prendre en compte l'évolution de la crise sanitaire liée à la covid-19
- Et dans l'attente de la mise en œuvre du dispositif de télétravail régulier.

Ainsi, lorsque l'Institut estimera que l'arrêt de ce dispositif transitoire et exceptionnel est possible, les parties au présent avenant se réuniront afin de déterminer, dans le cadre d'un nouvel avenant :

⁴ Le SG/SCARP peut demander au salarié de justifier qu'il remplit cette condition.

- la date de mise en œuvre du dispositif de travail régulier visé à l'article 3 et du dispositif de travail exceptionnel hors site visé à l'article 4, qui ne pourra toutefois avoir lieu avant le terme d'un délai maximum de 3 mois suivant l'entrée en vigueur de ce nouvel avenant ;
- le calendrier selon lequel la première demande d'adhésion des salariés à ce dispositif interviendra (par dérogation au délai de prévenance de trois mois prescrit à l'article 3.2).

Cet avenant pourra adapter le dispositif transitoire de TTE prévu à l'article 5 dans l'attente de la mise en œuvre du dispositif de télétravail régulier.

6 Dispositions finales

6.1 Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et se substituera à cette date à l'avenant 2 du 24 juillet 2020 à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015 et aux dispositions de cet accord qui restaient en vigueur.

6.2 Suivi, révision et dénonciation

Un bilan global annuel du dispositif de télétravail sera présenté chaque année au Comité Social et Economique (CSE) et à la commission de suivi de l'accord de la QVT instaurée par l'accord cadre relatif au développement de la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 29 juin 2018.

A la demande de la direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent avenant dans les conditions prévues à l'article L.2261-7-1 du code du travail.

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par tout ou partie des signataires, dans les conditions prévues aux articles L 2261-9 à L 2261-10 du Code du travail.

6.3 Dépôt et publicité

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Institut.

Le présent avenant sera, à la diligence de l'Institut, déposé à la DIRECCTE, ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

En parallèle, dans le respect de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires sera déposée à la DIRECCTE, pour versement de l'accord dans la base de données nationale. Il est rappelé qu'après la conclusion de l'accord et dans le respect des dispositions légales, les parties peuvent convenir qu'une partie de l'accord ne fasse pas l'objet de cette publication.

Par ailleurs, l'accord sera publié sur le site Intranet de l'Institut.

Fait à Fontenay aux Roses, le :

Pour l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire	
Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (CFDT)	
Pour le Syndicat des ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés de l'énergie nucléaire (CFE-CGC)	
Pour le Syndicat CGT-IRSN	