



CAISSE D'ÉPARGNE
CÔTE D'AZUR

ACCORD SUR LA MISE EN PLACE EXPERIMENTALE DU TELETRAVAIL

ENTRE




La Caisse d'Épargne Côte d'Azur

dont le siège social est sis à NICE (06205) L'Arénas – 455 promenade des Anglais BP 2397
représentée par Monsieur Patrick MOREAU
en sa qualité de Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,
Ci-après désignée "la CECAZ",

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives dans l'Entreprise,
représentées respectivement par leur délégué syndical central :

-  Monsieur Robert ROMEO pour la SNE-CGC
-  Monsieur Bruno AGUIRRE pour SNP-FO
-  Monsieur Philippe BERGAMO pour le SU-UNSA

D'autre part,

PREAMBULE

La mise en œuvre du télétravail au sein de la Caisse d'Épargne Côte d'Azur s'inscrit dans une démarche d'innovation sociale responsable en faveur du développement durable par la réduction de l'empreinte écologique et de la qualité de vie au travail, par la recherche d'une opportunité de mieux concilier vie professionnelle et vie privée notamment en limitant l'impact du temps de trajet domicile – lieu de travail.

En outre, ce dispositif traduit la volonté d'instituer une plus grande souplesse dans les modes de travail en prenant notamment en compte l'évolution des technologies de l'information et de la communication.

Toutefois, afin de s'assurer que cette nouvelle forme d'organisation du travail est adaptée aux besoins de l'entreprise et de ses salariés, les parties conviennent de mettre en œuvre dans un premier temps, et par voie d'accord collectif à durée déterminée, une phase d'expérimentation du télétravail auprès d'un échantillon de salariés volontaires de la CECAZ.

ARTICLE 1 : DEFINITION

Selon l'article L.1222-9 du Code du travail, le télétravail se définit 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 régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci* ».

Ainsi, le télétravail est une organisation du travail incluant alternativement travail au domicile du salarié et travail au sein des locaux de l'entreprise.

En outre, le télétravail revêt un caractère doublement volontaire qui repose sur l'acceptation du salarié et de l'employeur.

Le salarié en situation de télétravail bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que le salarié accomplissant sa prestation de travail sur son lieu habituel.



ARTICLE 2 : CONDITIONS D'ELIGIBILITE AU TELETRAVAIL

Les parties conviennent que dans l'intérêt des salariés, des clients et de la CECAZ, certaines activités ne peuvent être, de fait, exercées à domicile, que ce soit pour des raisons de sécurité, d'équipement matériel ou de nature de l'activité qui requièrent d'être physiquement présent dans l'entreprise.

En conséquence, le présent accord est exclusivement réservé aux salariés des fonctions support n'exerçant pas de fonctions commerciales.

Par ailleurs, il est précisé que le télétravail s'inscrit nécessairement dans une relation fondée sur la confiance mutuelle entre le salarié et son manager et repose sur la capacité du télétravailleur à exercer son activité de manière autonome à domicile.

Le présent dispositif expérimental est ainsi réservé aux salariés qui réunissent les conditions cumulatives suivantes :

Article 2.1 Conditions inhérentes au salarié et à son emploi

Le dispositif de télétravail ne concerne que le salarié :

- titulaire d'un **contrat de travail à durée indéterminée à temps plein** ;
- En effet, pour favoriser la présence dans la communauté de travail nécessaire à l'apprentissage des connaissances et à l'intégration dans le monde du travail, sont exclus de la possibilité d'opter pour le télétravail, les salariés en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation, en convention CIFRE, ainsi que les stagiaires.
- disposant d'une **ancienneté minimale de 2 ans dans son poste** ;
- disposant d'une **capacité d'autonomie et d'organisation** suffisante dans le poste occupé. Il est précisé que cette capacité d'autonomie sera appréciée par le manager ;
- occupant un **emploi** pouvant être exercé de façon partielle et régulière à distance et par conséquent :
 - ne nécessitant pas d'être en permanence sur le lieu de travail ;
 - ne nécessitant pas un contact permanent avec les clients et/ou les collaborateurs ;
 - dont l'exécution du travail est compatible avec le bon fonctionnement du service et la configuration de l'équipe de rattachement ;
 - ne nécessitant pas un accès permanent au poste bancaire ou à des outils internes ou à caractère strictement confidentiel ;

JJS *RR*

Ph

Article 2.2 Conditions liées au domicile du salarié

Ce mode d'organisation du travail s'exécute au **domicile** du salarié.

Le dispositif de télétravail implique ainsi que le salarié dispose d'un domicile répondant aux exigences techniques minimales requises pour la mise en œuvre d'une organisation en télétravail, en particulier d'un **espace de travail dédié et adapté à ce mode d'organisation**.

Cet espace dédié doit également disposer d'une **connexion internet à haut débit** et d'une installation électrique conforme.

A ce titre, un **diagnostic de conformité des installations électriques**, dont le coût est pris en charge par l'entreprise, doit être réalisé par le salarié. Cette prise en charge n'est pas renouvelable pendant la durée de l'expérimentation.

En cas de non-conformité des installations électriques, l'entreprise refuse la mise en œuvre du télétravail. Toutefois, le salarié concerné a la possibilité de faire des travaux de mise aux normes à sa charge et de présenter à l'issue un certificat de conformité pour lequel il a lui-même financé le diagnostic.

Enfin, le télétravailleur s'engage à s'assurer préalablement à la mise en place du télétravail que l'utilisation de son domicile à des fins de télétravail est compatible avec sa couverture assurance habitation.

En conséquence le salarié doit fournir à l'entreprise **une attestation d'assurance** avant la signature de l'avenant à son contrat de travail. En l'absence d'attestation, l'entreprise refusera la mise en œuvre du télétravail.

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

Article 3.1 : Modalités de validation de la candidature

✓ Principe de double volontariat

Il est rappelé que le télétravail s'inscrit nécessairement dans une démarche fondée sur le double volontariat tant à l'initiative du salarié que de l'entreprise. Il ne peut être mis en œuvre que sous forme d'avenant à durée déterminée au contrat de travail signé des deux parties.

Le panel de salariés retenus pour la mise en place de l'expérimentation du télétravail devra être le plus représentatif possible des unités éligibles au présent dispositif.



✓ Fiche de candidature

Le salarié qui souhaite opter pour le télétravail doit compléter un dossier de candidature dédié durant la période pendant laquelle le dispositif est ouvert. Ce document a pour vocation :

- d'aider le collaborateur volontaire à réaliser un auto-diagnostic sur ses aptitudes à exercer une partie de son activité au domicile, à faire part de ses motivations et de ses souhaits d'organisation du télétravail (nombre de jour...),
- de permettre au manager de procéder à une analyse détaillée de la candidature de son collaborateur au regard des critères requis pour le télétravail. Il s'assure également que cette modalité d'organisation du travail est compatible avec le bon fonctionnement et l'organisation de son unité,
- de s'assurer que le domicile du candidat répond aux contraintes du télétravail.

Il est précisé qu'entre les candidatures dont l'éligibilité est retenue par le manager, priorité est donnée aux salariés dont la distance domicile-lieu de travail est la plus élevée.

A l'issue d'une période déterminée par l'entreprise, les candidats retenus par chaque Direction sont présentés à la DDRH pour validation des conditions d'éligibilité et des modalités d'organisation du télétravail. En cas d'avis favorable de la DDRH, un avenant à durée déterminée au contrat de travail du salarié est rédigé et signé entre les parties.

Il est précisé que dans le cadre du présent accord conclu à titre expérimental, chaque Direction des fonctions support peut proposer au maximum 2 candidats volontaires au télétravail.

Article 3.2 : Modalités d'exécution du télétravail

✓ Nombre de jours télétravaillés et répartition

Afin de maintenir le lien social et la cohésion d'équipe, le télétravail doit nécessairement avoir une durée hebdomadaire limitée. Ainsi, il peut être demandé :

- **Pour une journée par semaine** fixée d'un commun accord entre les parties en fonction des exigences organisationnelles de l'unité à laquelle appartient le salarié ;
- **Pour une journée et demie par semaine**, étant précisé dans ce cas que la demi-journée télétravaillée doit nécessairement être le vendredi matin (pour le salarié travaillant du lundi au vendredi matin) ;



Les jours ainsi définis doivent correspondre à des jours où le télétravailleur est en capacité de travailler à domicile sans être dérangé ;

La situation de télétravail est ainsi incompatible avec la garde concomitante d'enfants ou de toute autre activité distincte de celle relevant du travail réalisé pour le compte de la CECAZ.

✓ Horaires de télétravail

Durant les jours consacrés au télétravail, le salarié effectue une durée journalière de travail équivalente à celle qu'il aurait effectuée au sein des locaux de l'entreprise et selon les mêmes horaires collectifs.

Toutefois, il est précisé que ces horaires de travail peuvent faire l'objet d'un aménagement décidé d'un commun accord entre le salarié et le manager au-delà de plages fixes pendant lesquelles le salarié doit nécessairement travailler : **de 9h00 à 11h30 et de 14h00 à 16h00.**

Le salarié en situation de télétravail s'engage à respecter sa durée contractuelle de travail ainsi que les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

La charge de travail du salarié en situation de télétravail est équivalente à celle des salariés en situation comparable travaillant sur leur lieu habituel de travail.

Un entretien portant sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail sera réalisé à l'issue du dispositif expérimental.

✓ Avenant au contrat de travail

La mise en œuvre du télétravail fera l'objet d'un avenant au contrat de travail dont le terme est fixé au 30 juin 2016. Son éventuel renouvellement sera possible sous réserve que le présent accord expérimental soit pérennisé et d'une nouvelle demande du salarié acceptée par l'entreprise.

✓ Principe de double réversibilité

Afin de permettre à chacune des parties d'expérimenter le dispositif, de vérifier son bon fonctionnement organisationnel et de s'assurer qu'il répond bien aux attentes de chacun, un principe de double réversibilité de l'avenant télétravail est prévu.

Ainsi, pendant toute la durée de l'avenant, le salarié a la faculté de mettre fin unilatéralement à ce mode d'organisation du travail sous réserve de respecter un délai de prévenance de 1 mois.



84

✓ Suspension provisoire

En cas de nécessité, le jour télétravaillé pourra être suspendu provisoirement à la demande du salarié ou du manager en cas de besoin avéré notamment pour tenir compte des impératifs du service (réunion importante, formation du salarié...).

Dans cette hypothèse, et si l'organisation du service le permet, le jour télétravaillé peut être décalé sur demande du salarié et autorisation de la hiérarchie sur un autre jour de la semaine dans lequel intervient l'évènement. En aucun cas il ne peut être reporté sur une autre semaine.

Sauf cas d'urgence, un délai de prévenance d'une semaine calendaire devra être respecté.

✓ Clause de confidentialité

Le salarié en situation de télétravail doit continuer à respecter l'ensemble des dispositions du Règlement Intérieur et de la Charte Informatique.

Il doit également continuer à observer la discrétion la plus stricte sur les informations se rapportant aux activités de l'Entreprise et assurer la confidentialité de ces informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre professionnel, sur tous les supports et par tout moyen et notamment sur papier, oralement, au téléphone ou électroniquement.

Il doit enfin veiller à empêcher l'accès ainsi que toute utilisation abusive ou frauduleuse des équipements professionnels mis à sa disposition et aux données qu'ils contiennent.

Article 3.3 Mesures d'accompagnement au télétravail

✓ La fourniture de matériel

Afin de permettre au salarié de travailler à domicile, la CECAZ mettra à sa disposition un ordinateur portable jusqu'à 17 pouces et une souris. Cet ordinateur pourra être utilisé par le salarié à la fois à son domicile et dans les locaux de l'entreprise.

Aucune imprimante n'est fournie au salarié et toutes les impressions devront s'effectuer au sein de l'entreprise.

L'entreprise assure la maintenance du matériel mis à disposition du télétravail. Ainsi, en cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail ou de connexion internet, de détérioration, de perte ou de vol du matériel mis à sa disposition, le télétravailleur en informe immédiatement sa hiérarchie.



Le télétravailleur ne peut utiliser d'autres outils que ceux fournis par l'entreprise. Il doit prendre soin des équipements qui lui sont confiés et en assurer la bonne conservation.

Le matériel doit être utilisé dans un cadre strictement professionnel et le télétravailleur doit prendre toutes les mesures de sécurité et de protection nécessaires pour éviter l'accès d'un tiers à ces systèmes.

Le matériel fourni par l'entreprise reste la propriété de celle-ci et doit être restitué intégralement en cas d'arrêt du télétravail, de départ de l'entreprise ou à la demande de l'entreprise en cas de suspension du contrat de travail supérieure à 1 mois.

✓ Contribution de la CECAZ à l'aménagement du lieu de télétravail

Si le télétravailleur en fait la demande, l'entreprise pourra financer une partie de l'aménagement de l'espace de travail dédié.

Ce financement correspond à 50 % des frais de mobiliers engagés par le salarié pour des équipements de type meuble de bureau, caisson de rangement et siège ergonomique dans une limite de **200 €uros**.

✓ Indemnité de télétravail

Lorsque la durée hebdomadaire de télétravail est d'une journée, la CECAZ verse mensuellement au salarié une indemnité forfaitaire brute de **10 €uros** pour le remboursement des frais liés à l'exercice du télétravail (notamment frais d'abonnement pour l'accès à internet, électricité, chauffage, entretien, assurance, ...).

Cette indemnité est portée à **15 €uros** lorsque la durée hebdomadaire de télétravail est d'une journée et demie.

ARTICLE 4 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé par les parties au **30 juin 2016**.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au plus tard 1 mois avant l'échéance du présent accord afin de faire un bilan sur son application, de convenir de son éventuel renouvellement et prendre en compte, le cas échéant, les modifications législatives ou réglementaires qui conduiraient à des aménagements ou à des difficultés d'application.



24

ARTICLE 5 : PUBLICITE DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Nice en un exemplaire. Deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront transmis à la DIRECCTE des Alpes-Maritimes.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

Fait à Nice Arénas, le **7 avril 2015**
En cinq exemplaires originaux.

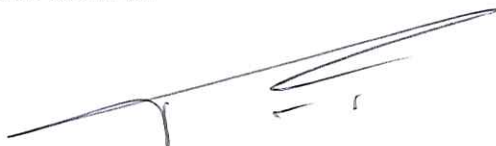
Pour la Caisse d'Epargne :

Patrick MOREAU
Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

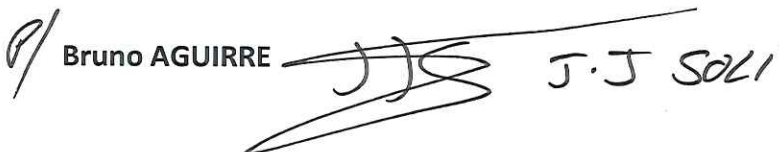


Pour les Organisations syndicales Représentatives :

 SNE-CGC **Robert ROMEO**



 SNP-FO **Bruno AGUIRRE**



 SU-UNSA **Philippe BERGAMO**