

## Accord d'entreprise relatif au télétravail au sein de la Caisse régionale de Crédit Agricole Centre France

AGIR CHAQUE JOUR DANS VOTRE INTÉRÊT  
ET CELUI DE LA SOCIÉTÉ



CENTRE FRANCE

Entre les soussignés :

- La **CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE CENTRE France**, représentée par sa Directrice du Développement Individuel et Collectif,

d'une part,

- Les **ORGANISATIONS SYNDICALES**,

- La CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT) représentée par son Délégué Syndical, M. *GUILLOT Thierry*
  - Le SYNDICAT FORCE OUVRIERE (F.O.) représenté par son Délégué Syndical, M. *VILLANO David*
  - Le SYNDICAT NATIONAL DE L'ENTREPRISE CREDIT AGRICOLE (SNECA CGC) représenté par son Délégué Syndical, M. *POMES Stéphanie*
  - Le SYNDICAT SUD Centre France (SUD) représenté par son Délégué Syndical, M. *SANJOIN Christophe*
- d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

*SC*

*SP*

*TG*

*OV*

## Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L 1222-9 du code du travail relatives à la mise en place du télétravail et de celles reprises dans l'accord de branche relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail dans les Caisses régionales.

Il se situe dans un contexte différent de celui d'un télétravail contraint mis en place durant la crise sanitaire et rendu possible par le déploiement accéléré et sans précédent d'outils permettant de télétravailler à domicile, l'ouverture des accès nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle à distance et le recours à de nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication.

C'est dans ce contexte particulier qu'ont été identifiées précisément les activités et les situations éligibles au télétravail ce qui a permis d'avoir une meilleure visibilité sur le domaine des possibles.

La Direction et les Organisations Syndicales ont décidé de se concerter afin d'ouvrir la voie à une **expérimentation du télétravail en situation ordinaire de travail** et en dehors des circonstances exceptionnelles ou relevant d'un cas de force majeure.

Pour ce faire, les réflexions engagées en vue de la mise en œuvre, à titre expérimental, du télétravail volontaire et régulier au sein de la Caisse régionale, ont été menées autour de 7 orientations majeures et partagées que sont :

- Le volontariat qui recouvre à la fois la volonté de l'entreprise de permettre une organisation du travail incluant la possibilité de télétravailler dans un lieu en dehors de l'entreprise, en général au domicile, et la volonté du collaborateur de s'inscrire dans un rythme de travail comprenant du télétravail : c'est le principe du double volontariat,
- La qualité du service client qui doit prévaloir et rester la priorité pour toutes les activités, qu'elles soient exercées sur site ou en agence,
- L'efficacité de l'organisation collective de l'entreprise dans sa logique actuelle de filières et processus,
- La fluidité de l'organisation au quotidien du travail de l'équipe, simple pour les collaborateurs et le manager,
- L'homogénéité globale dans l'entreprise, afin d'éviter les écarts entre les métiers, conserver la mobilité et le maintien de l'employabilité à long terme,
- Une régularité dans l'année,
- Une possibilité ouverte à tous, dans des conditions semblables afin d'assurer l'équité.

En conséquence de quoi, les parties sont convenues de ce qui suit.

## **Article 1 – Définition**

En application des dispositions de l'article L1222-9 du code du travail, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Il s'agit donc d'une modalité d'organisation du travail qui ne constitue pas un droit, ni une obligation mais une forme d'organisation du travail ouverte par l'entreprise et choisie par le salarié sur la base du volontariat.

Il diffère du travail dit « déplacé » qui peut s'exercer dans des locaux de l'entreprise autres que le lieu de travail habituel (sans que le salarié ne soit en situation de déplacement professionnel au titre de l'exercice de ses missions) et dont les modalités de mise en œuvre ne relèvent pas du présent accord mais de la note d'information parue le 23/09/2019 « Mise en œuvre du travail déplacé dans la CR » .

## **Article 2 – Champ d'application et conditions d'éligibilité**

### **2.1. Champ d'application**

Il est convenu que la faculté d'exercer une partie de son activité professionnelle en télétravail, aux conditions et selon les modalités telles que définies ci-après, est ouverte à l'ensemble du personnel de la Caisse régionale, quel que soit le métier exercé.

En ouvrant cette possibilité à l'ensemble des salariés de la Caisse régionale sans distinction, la Direction tient à réaffirmer son attachement à garantir une équité de traitement entre tous les salariés de la Caisse régionale.

### **2.2. Conditions inhérentes aux salariés**

Le télétravail s'inscrit dans une relation basée sur la confiance mutuelle entre le salarié et son manager et se fonde notamment sur la capacité du salarié à exercer ses fonctions de façon autonome et à distance. Il suppose par ailleurs une maîtrise de son métier et une bonne connaissance de l'organisation de la Caisse régionale.

En conséquence et sur ces fondements, peuvent bénéficier du télétravail :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, et ayant une ancienneté ininterrompue d'au moins un an dans l'entreprise, et ayant accompli au moins six mois de leur période probatoire s'ils ont fait l'objet d'une mobilité interne.

Sont donc exclus les salariés sous contrat à durée déterminée, les alternants et les stagiaires dans la mesure où leur présence dans une communauté de travail constitue un élément indispensable de leur apprentissage.

Je

8

TG DV de

## 2.3 Conditions inhérentes à l'environnement de travail personnel du demandeur

Sauf circonstances particulières, il est convenu que le télétravail s'exerce par principe et de manière habituelle au domicile du salarié dans un espace affecté à l'exercice de son activité en télétravail.

Pour l'application du présent accord, il est précisé que la notion de domicile s'entend du lieu de résidence habituelle du salarié (résidence principale et le cas échéant, résidence alternée) tel que déclaré à la DDIC ou précisé dans le formulaire de demande si le salarié est en résidence alternée.

L'espace de travail dédié au télétravail doit être adapté pour permettre l'exécution du contrat de travail dans des conditions optimales.

En parallèle, le salarié doit s'assurer d'avoir un accès réseau et une connexion internet qui permettent la mise en place du télétravail.

Dès lors, en cas de dysfonctionnement de sa connexion internet, il doit obligatoirement venir travailler sur son lieu habituel de travail, jusqu'à la résolution du problème.

En outre, le salarié en situation de télétravail veillera à garantir et à préserver la confidentialité et la sécurité des données.

### *Article 3 – Modalités de mise en œuvre du télétravail*

La mise en place du télétravail, (hors circonstances exceptionnelles ou de force majeure telles que décrites à l'article L 1222-11 du code du travail) est basée sur le principe du volontariat.

Dans ce cadre, il est convenu que le nombre de jours durant lesquels l'activité peut s'exercer en télétravail est fixé à 1 jour par semaine au maximum.

Ce jour qui ne pourra être pris que par journée entière, sera préalablement déterminé mois par mois d'un commun accord entre le salarié et son responsable hiérarchique. Il pourra ainsi être revu de mois en mois, notamment en cas de pluralité de demandes portant sur un même jour de télétravail au sein d'une même équipe.

Les salariés qui souhaitent exercer leur activité en télétravail dans les conditions définies ci-dessus prennent un engagement pour un **trimestre**, renouvelable **3 fois**.

La demande de renouvellement devra être effectuée durant la 1<sup>ère</sup> quinzaine du mois qui précède l'échéance du trimestre considéré.

Par ailleurs et en cas de nécessité d'arbitrage entre plusieurs demandes portant sur un même jour de télétravail, la priorité sera accordée aux salariés en situation de handicap et aux salariés aidants (tels que ceux visés dans l'accord d'entreprise relatif à la solidarité et aux dons de jours de repos au sein de la Caisse régionale en date du 08 juillet 2021). En effet, il appartient au responsable hiérarchique de veiller à ce que le nombre de salariés exerçant simultanément leur activité en télétravail soit compatible avec le bon fonctionnement et la qualité du service qui

doit prévaloir et rester la priorité pour toutes les activités, qu'elles soient exercées sur site ou en agence.

Dans ce cadre, et dans l'hypothèse où le manager devrait gérer un imprévu (tel que l'absence d'un ou de plusieurs salariés), le salarié et son responsable pourront convenir ponctuellement d'un changement de jour dans la semaine ou renoncer ponctuellement au télétravail, afin de s'adapter au déroulement de l'activité et aux nécessités de fonctionnement.

En tout état de cause, les salariés qui se portent volontaires pour bénéficier de cette forme d'organisation du travail devront bénéficier au minimum d'un jour de télétravail par mois.

De même et par exception justifiée par les besoins de son activité, le salarié pourra, à son initiative et après en avoir préalablement informé son responsable hiérarchique, renoncer au jour prévu de télétravail afin de venir exercer son activité sur son lieu de travail habituel.

Dans ces hypothèses, il est précisé que les jours non télétravaillés, que ce soit sur demande du responsable hiérarchique ou à l'initiative du salarié, ne sont pas reportables ni cumulables.

Pour les situations qui relèvent de la formation professionnelle, il est convenu :

- qu'une journée de formation éligible au format distantiel peut être réalisée en situation de télétravail et se cumuler, durant la même semaine, avec une journée de télétravail,
- que le salarié inscrit à une formation en présentiel sur une journée de télétravail doit renoncer à la journée de télétravail afin de se rendre sur les lieux de formation. Dans ce cas, le jour non télétravaillé ne peut pas être reporté.

### 3.1. Mise en place effective

Le salarié qui souhaite bénéficier du télétravail devra en faire la demande via un formulaire dédié fourni par la CR où il attestera que les conditions matérielles d'exercice du télétravail (espace de travail dédié, connexion internet suffisante, attestation d'assurance couvrant la situation de télétravail) sont réunies.

La mise en œuvre du télétravail fera l'objet d'un courrier adressé aux salariés indiquant notamment :

- L'adresse du lieu habituel où le télétravail sera exercé, (résidence principale et/ou alternée)
- Les plages horaires pendant lesquelles le télétravailleur devra être joignable, qui sont celles habituelles de son unité d'affectation.
- La période d'adaptation,
- La réversibilité du télétravail,
- Le matériel mis à disposition par l'entreprise (PC, casque téléphonique, souris) et les restrictions dans l'usage des équipements professionnels mis à disposition,
- La durée déterminée du télétravail, un trimestre
- Le droit à déconnexion,
- Les règles applicables en terme de durée maximale du travail et de repos quotidien, qui sont identiques à celles lorsque l'activité est exercée sur site.

Il est rappelé que dans le cadre de cette expérimentation, la durée maximale de mise en place s'étend sur une période de 12 mois, à raison d'1 trimestre renouvelable 3 fois sur demande du salarié excepté si l'une des parties décide de mettre fin au télétravail durant la période d'adaptation ou si le salarié fait valoir son droit à réversibilité tels que décrit ci-dessous.

### 3.2 Période d'adaptation

Afin de permettre au salarié et au manager d'expérimenter ce nouveau mode de travail, de vérifier le fonctionnement technique et organisationnel et de s'assurer qu'il répond bien aux attentes de chacun, une période d'adaptation d'1 mois sera prévue durant le 1<sup>er</sup> trimestre de mise en œuvre.

Au cours de cette période, chacune des parties sera libre de mettre fin au télétravail :

- sans délai de prévenance si la décision émane du salarié
- et avec un délai de prévenance de 8 jours s'il s'agit d'une décision du manager. Dans ce cas, l'explication claire du motif sera communiquée au salarié qui pourra en cas de désaccord demander l'arbitrage de la DDIC.

### 3.3 Réversibilité

Au-delà de la période d'adaptation, le salarié pourra mettre fin à tout moment à la situation de télétravail, sous réserve d'un délai de prévenance de 8 jours. Les parties restent cependant libres de s'accorder sur un délai plus court.

Au terme du délai de prévenance, le salarié reprend son activité dans les mêmes conditions que celles applicables antérieurement à la mise en place du télétravail.

Sauf circonstances exceptionnelles, il est convenu que la renonciation revêt un caractère définitif pour l'engagement pris pour le trimestre au cours duquel la renonciation intervient.

## Article 4 – Modalités d'organisation du télétravail

### 4.1 Horaires de travail

Les horaires de travail sont fixés selon les horaires de travail accomplis dans l'unité/agence d'affectation du salarié.

Dans ces conditions, le télétravail :

- ne saurait avoir pour conséquence de modifier ni l'horaire habituel, ni l'amplitude de travail effectif applicable en temps normal, lorsque le salarié effectue son activité au sein de son unité/agence d'affectation,
- **ne peut générer aucune heure supplémentaire, sauf sur demande expresse du manager** et ce, conformément à la convention collective du Crédit Agricole.

En conséquence une journée de télétravail est assimilée pleinement à une journée de travail.

Le salarié en situation de télétravail devra être à son poste, au cours des plages horaires qui correspondent aux horaires de travail quotidien qui lui sont applicables.

Pour les salariés au forfait jours, les plages horaires permettant de joindre le salarié sont définies en concertation avec le responsable hiérarchique.

Pendant ces plages horaires, le salarié est tenu d'être joignable via les moyens de communication habituellement utilisés dans l'entreprise (téléphone, skype, mail ... ) et de consulter sa messagerie. Il peut être amené à participer à des réunions téléphoniques ou en visioconférence organisées dans le cadre de son activité.

Il peut également, pendant son temps de télétravail, suivre des formations à distance ou assurer un rendez-vous client, chez le client ou en distanciel.

Dans l'hypothèse où un salarié en télétravail serait amené à assurer un rendez-vous chez un client, il est convenu, dans la mesure où le lieu de travail est ponctuellement le domicile, que les frais de déplacement générés pour se rendre chez le client seront décomptés à partir du domicile du salarié.

Les conditions d'activité et la charge de travail liées à cette organisation du travail seront abordées au cours de l'entretien annuel d'évaluation.

#### **4.2 Droit à la déconnexion**

L'accord d'entreprise du 21 octobre 2020 relatif au droit à la déconnexion au sein de la Caisse régionale reconnaît à tout salarié(e) l'existence d'un droit à déconnexion qui se définit comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors des périodes habituelles de travail.

Il est rappelé que le droit à déconnexion s'entend également vis-à-vis des clients de la Caisse régionale dans le sens où il ne peut être reproché à un salarié de ne pas avoir répondu aux sollicitations des clients en dehors des périodes habituelles de travail.

De manière générale, la Caisse régionale recommande fortement d'éviter de se connecter durant les temps de repos et de respecter rigoureusement les règles relatives à la durée du travail et au temps de repos minimal tels que décrites ci-après.

#### **4.3. Les durées du travail**

En application des dispositions de la Convention Collective Nationale, la durée du travail hebdomadaire maximale préconisée est de 39 heures ou de 37h15 pour les salariés qui ne sont pas soumis au forfait en jours, le nombre d'« Autres Jours de Congés » permettant de ramener la durée moyenne hebdomadaire à 35 heures.

En application des dispositions de la Convention Collective Nationale, pour les salariés soumis au forfait en jours, le nombre de jours travaillés dans l'année est de 206 jours (journée de solidarité comprise), compte tenu d'un droit à congé payé complet.

En application des dispositions légales, les durées maximales du travail sont les suivantes :

se

TG AV de

- la durée maximale de travail journalier est de 10 heures,
- la durée maximale de travail hebdomadaire est de 48 heures et de 44 heures sur une période quelconque de douze semaines consécutives.

#### 4.4. Les durées de repos

Il est rappelé que tout salarié doit obligatoirement bénéficier :

- **d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives**, en application des dispositions légales,
- **de deux jours de repos consécutifs** par semaine, l'un des deux jours comprenant obligatoirement le dimanche, en application des dispositions de la Convention Collective Nationale.

### *Article 5 - Environnement du télétravail*

#### 5.1. Equipement mis à disposition

Chaque salarié disposera du matériel informatique et téléphonique nécessaire à la réalisation du télétravail.

Ce matériel, qui reste la propriété de la Caisse régionale, se compose d'un ordinateur portable, de l'accès à distance à ses applications de travail et d'un casque téléphonique. Cette liste n'est pas restrictive et pourra être adaptée en fonction des évolutions technologiques.

Les parties soulignent que le matériel mis à disposition est réservé uniquement à l'activité professionnelle. Par ailleurs, le salarié ne peut utiliser un autre matériel que celui fourni par la Caisse régionale.

Le salarié s'engage à prendre soin de l'équipement lui servant dans le cadre du télétravail et doit informer son responsable hiérarchique en cas de panne, de mauvais fonctionnement, de détérioration, de perte ou de vol de matériel mis à sa disposition.

#### 5.2. Confidentialité et protection des données

Le salarié en télétravail s'engage à respecter les règles de sécurité informatique et de confidentialité en vigueur dans l'entreprise.

Il est notamment tenu au strict respect du règlement intérieur et plus particulièrement de la Charte de bon usage du système informatique (conditions d'utilisation des matériels et des moyens informatiques), dès lors qu'il utilise une ressource du système d'informations de l'entreprise.

Il doit assurer l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité des informations et données qui lui sont confiées, auxquelles il a accès ou qu'il crée dans le cadre du télétravail.

### 5.3. Assurance couvrant les risques liés au télétravail

Le salarié a la responsabilité d'informer son assurance de la réalisation de télétravail à son domicile.

Il lui appartient de déclarer à son Assureur Multi-Risques Habitation qu'il est amené à travailler à son domicile. L'attestation remise par l'assureur devra être impérativement transmise à la DDIC avant la rédaction du courrier actant de la mise en place du télétravail.

Il est précisé que l'ensemble des équipements informatiques professionnels mis à disposition du salarié est assuré par l'entreprise.

### 5.4. Santé et sécurité du salarié travaillant à distance

Le salarié bénéficie de la législation relative aux accidents du travail et de trajet dans les mêmes conditions que les autres salariés.

En cas d'accident ou de maladie pendant les jours de télétravail, le salarié a l'obligation d'en informer son supérieur hiérarchique ou la DDIC dans les mêmes délais (article 23 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole) et formes que lorsqu'il effectue son activité dans les locaux de l'entreprise.

### 5.5 Egalité de traitement

L'organisation du télétravail ne doit pas avoir d'impact sur la charge de travail des salariés concernés.

Plus globalement, les salariés bénéficiant d'une organisation du travail intégrant pour partie une activité en télétravail, bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant sur site ou en agence.

Ainsi, ils bénéficient de l'ensemble des règles applicables en matière de rémunération, d'évaluation, d'accès et de réalisation à la formation, d'accès à l'information, de suivi de l'activité ou aux évolutions de carrières.

### *Article 6 – Mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure*

Le télétravail est choisi dans l'entreprise. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être rendue nécessaire et décidée par l'employeur pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés (Article L.1222-11 du Code du travail).

Ainsi, et sur décision de l'entreprise, le télétravail pourra notamment être rendu nécessaire en cas de grève des transports, d'intempéries empêchant les déplacements pour se rendre sur les lieux de travail ou de pandémie. De même, le télétravail peut être rendu nécessaire en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L 223-1 du Code de l'environnement.

SC

8

TG DV AK

## Article 7 – Durée de l'accord - Révision

Le présent accord est destiné à encadrer une expérimentation du télétravail en conditions normales d'activité durant une année d'application qui sera ouverte du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022, date à laquelle il cessera de produire ses effets.

Afin d'évaluer les résultats de l'expérimentation, un bilan sera réalisé avec les organisations syndicales signataires au minimum 2 mois avant l'échéance de l'accord.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par l'une ou l'autre des parties signataires, notamment au cas où ses modalités d'application apparaîtraient ne pas correspondre aux principes qui ont guidé sa conclusion.

## Article 8 – Formalités de dépôt

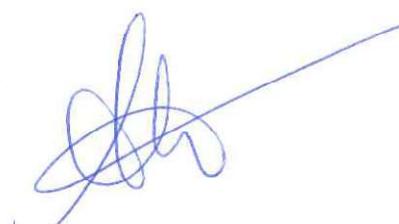
Un exemplaire signé du présent accord est remis à chaque signataire et mis en ligne dans l'intranet RH de la Caisse régionale.

En outre, le présent accord sera déposé auprès de la DREET'S Auvergne-Rhône-Alpes (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités). Ce dépôt est dématérialisé et s'effectue sur la plateforme [www.teleaccord.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccord.travail-emploi.gouv.fr).

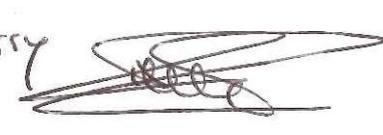
Par ailleurs, un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Fait à Clermont-Ferrand, le 01<sup>er</sup> /12/2021

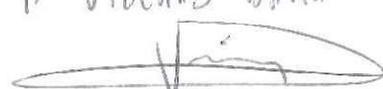
La Directrice du Développement Individuel et Collectif



Le Délégué Syndical CFDT, N. Gallot Thierry



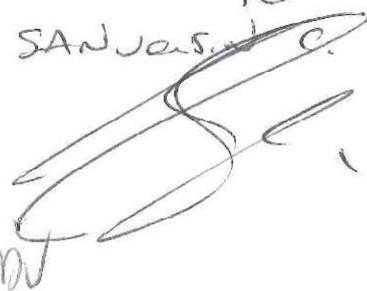
Le Délégué Syndical FO, P. Villard David



Le Délégué Syndical SNECA CGC, Stéphanie PONES



Le Délégué Syndical SUD,

SANJUAN C.  


SP  
L  
TG  
DV