

**ACCORD SUR LE TRAVAIL A DISTANCE AU SEIN  
DE LA CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE  
MUTUEL AQUITAINE**

*Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine*

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'AQUITAINE, dont le Siège est situé à Bordeaux, 304 boulevard du Président Wilson, représentée par Monsieur Jack BOUIN, Directeur Général,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives ci-après désignées, représentées respectivement par leur délégué syndical :

- Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.) Crédit Agricole d'Aquitaine :  
M AGOAS PIRANDA
- Fédération des Employés et Cadres (F.O.) Crédit Agricole d'Aquitaine :  
M HASLINGER Adeline.
- Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (SNECA - CGC) Crédit Agricole d'Aquitaine  
M Jean-Pierre LUGNER
- Syndicat Solidaires Unitaires Démocratiques (SUD) Crédit Agricole d'Aquitaine :  
M LAGOGUE christophe

D'autre part,

Il a ainsi été convenu ce qui suit.

AD

JO AMAL TB

## Préambule

Le présent accord a pour objet de définir le cadre de fonctionnement du travail à distance mis en place au sein de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Aquitaine.

La Caisse Régionale de Crédit agricole Mutuel Aquitaine a en effet mis en place le travail à distance à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018 dans le cadre du projet d'entreprise Défi Aquitaine et plus particulièrement dans le volet Défi humain. Cette mise en place impulse la volonté de « travailler autrement » en proposant une organisation du travail mêlant souplesse, agilité et efficacité.

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Aquitaine, en lien avec la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, propose des mobilités fonctionnelles et/ou géographiques aux collaborateurs qui peuvent impacter les temps de trajet domicile – lieu de travail compte tenu d'un éloignement du domicile ou d'un contexte urbain défavorable.

Aussi l'un des premiers objectifs de la mise en place du travail à distance est de limiter l'incidence des temps de transports et de garantir le bien-être au travail par la souplesse qu'il offre dans l'organisation quotidienne, favorisant ainsi l'équilibre vie privée et professionnelle. Il s'agit aussi d'assurer la compétitivité de l'entreprise par l'accroissement de la performance grâce à un travail plus efficient. Enfin ce type d'organisation du travail agile et flexible est facteur de motivation et de fidélisation pour les collaborateurs en poste et répond aux attentes des nouvelles générations optimisant ainsi notre attractivité auprès d'elles.

L'expérience du travail à distance sur cette première période ayant permis de répondre à la fois à la performance de l'entreprise et aux attentes des salariés, les parties ont souhaité assouplir certaines modalités de mise en œuvre.

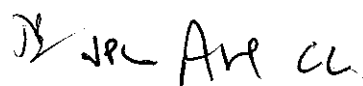
### ARTICLE 1. DEFINITION

Le travail à distance implique la réalisation des missions et activités du salarié de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine depuis un tiers lieu de l'entreprise répertorié, différent de son lieu de travail habituel permettant une diminution significative de la distance domicile – lieu de travail. Le travail à domicile est donc exclu de ce dispositif.

### ARTICLE 2. LES BENEFICIAIRES

Le travail à distance repose sur le volontariat et est mis en place à l'initiative du collaborateur. Il doit répondre à quatre critères cumulatifs d'éligibilité, évalués et validés par le Manager lors de la première demande d'ouverture des droits au travail à distance:

- avoir une affectation contractuelle sur l'un des trois sites administratifs (Bordeaux, Agen et Aire sur l'Adour)
- être titulaire et autonome dans son poste
- exercer un métier compatible avec le travail à distance (dématérialisation, confidentialité)



- avoir un temps de trajet aller ou retour Domicile/Travail supérieur ou égal à 45 minutes. Ce temps de trajet est évalué en tenant compte des déplacements effectués avec un véhicule personnel ou par l'utilisation des transports en commun (sur présentation d'un justificatif d'abonnement).

Le temps de trajet sera calculé à partir d'une application calculant en temps réel le trajet et l'itinéraire (ex Waze).

Sont donc exclus du bénéfice du travail à distance, les collaborateurs des agences (réseau de proximité et agences entreprises), les collaborateurs en contrat à durée déterminée et ceux en contrat à durée indéterminée non titulaires dans leur poste.

Concernant les collaborateurs du réseau, bien que n'étant pas bénéficiaire du travail à distance, il pourra être possible, comme aujourd'hui, après concertation préalable avec son manager, de rester travailler sur un site administratif à l'issue d'une réunion, évitant ainsi un retour en agence ou espace pour une courte durée.

### **ARTICLE 3. DROITS DES COLLABORATEURS AU TRAVAIL A DISTANCE**

#### **3.1 Nombre de jours de travail à distance**

Le nombre de jour de travail à distance est déterminé au prorata du temps de présence et du temps de travail contractuel du salarié.

Ce nombre atteint 25 jours par année civile maximum, pour un salarié présent sur la totalité de l'année civile et travaillant à temps plein.

Il ne sera pas possible de reporter sur l'année suivante un nombre de jours non pris.

### **ARTICLE 4. DEVOIRS DES COLLABORATEURS AU TRAVAIL A DISTANCE**

#### **4.1 Planification du travail à distance**

Un outil de planification des jours de travail à distance et un outil de réservation des espaces (Jooxter) sont mis à la disposition des salariés qui doivent obligatoirement les utiliser quand ils veulent recourir à des jours de travail à distance. Le travail à distance se planifie par principe :

- au minimum 4 semaines avant l'utilisation des jours de travail à distance,
- au maximum pour les jours de travail à distance du trimestre suivant.

La planification est soumise à la validation du manager.

#### **4.2 Les horaires de travail**

Les collaborateurs affectés sur les sites administratifs bénéficient du dispositif des heures variables, néanmoins sur les jours de travail à distance, ils doivent strictement respecter les jours et les horaires d'ouverture de l'agence ou l'espace sur lequel ils travailleront, y compris ceux relatifs à la pause déjeuner.



JR A H CL



## ARTICLE 5. MODALITES DE MISE EN OEUVRE

### 5.1 Formalisation d'une demande de mise en place de travail à distance

Toute demande d'utilisation de jours de travail à distance devra être formalisée via le formulaire prévu à cet effet et transmis au manager N+1 et simultanément au conseiller RH référent. En cas d'avis défavorable il appartient au manager d'en motiver les raisons via ce formulaire.

### 5.2 Sites accueillant le travail à distance

Le travail à distance s'effectue sur un lieu de travail au sein de l'entreprise différent du lieu de travail habituel. Aussi les bénéficiaires, tel que définis à l'article 2 du présent accord, ont la possibilité de travailler au sein d'une agence, d'un espace à proximité de son domicile ou réduisant significativement le temps de trajet habituel ci-après dénommé « tiers lieu ».

Sont identifiés comme tiers lieu pour les bénéficiaires du travail à distance les salles de réunion, les bureaux nomades et les espaces collaboratifs.

Ces différents espaces de travail font l'objet d'un recensement via l'outil Jooxter et doivent être réservés via cet outil. Pour garantir le bon fonctionnement des entités accueillantes, des règles de partage de ces espaces entre les collaborateurs du siège et du réseau sont définies : la priorité d'accès à ces espaces est donnée aux collaborateurs du réseau. Les collaborateurs en TAD doivent prioritairement occuper les bureaux libres des espaces collaboratifs.

### 5.3 Utilisation et décompte des jours de travail à distance


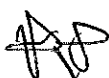
L'utilisation du travail à distance se fait selon un cadencement de 1 jour maximum par semaine. Le travail à distance se décompte par journée entière sur la base d'un temps plein.

### 5.4 Rôle du manager

Le manager est le garant de l'organisation de l'activité au sien de l'entité de travail qu'il manage. Il en fixe les règles de fonctionnement (organisation de la polyvalence, nombre maximum de personne simultanément en travail à distance).

Le manager doit veiller à traiter les demandes de travail à distance dans un délai raisonnable de 5 jours.

Pour répondre à des contraintes d'activité et/ou pour permettre le bon fonctionnement de son entité (ex : absence imprévue), le manager peut être amené à annuler une demande de travail à distance. L'annulation devra être formulée avec un préavis d'au moins 7 jours, sauf cas d'urgence où il pourra être réduit à 48h.



Dans ce cas, le manager peut déroger au délai de prévenance pour permettre au salarié de planifier une nouvelle journée de travail à distance en remplacement de celle venant d'être annulée (article 4.1).

#### **ARTICLE 7. DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 et pour une durée de deux ans et demi, soit jusqu'au 31 décembre 2021. Au-delà du 31 décembre 2021, il cessera de plein droit de produire définitivement tout effet et ne pourra être reconduit que par la signature d'un nouvel accord.

Afin d'accompagner ces évolutions, les demandes pourront être formulées dès le 1er juillet.

#### **ARTICLE 8. SUIVI DE L'ACCORD**

Un suivi de l'application des dispositions du présent accord sera réalisé annuellement dans le cadre d'une réunion avec les délégués syndicaux.

#### **ARTICLE 9. PUBLICITE DE L'ACCORD**

Le présent accord sera diffusé à l'ensemble du personnel ainsi qu'à leurs représentants sur l'Intranet de la Caisse régionale, conformément aux dispositions légales.

Il sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle de la Gironde en 2 exemplaires dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux dont ressort la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine.

Fait à Bordeaux, le 7 mai 2019

**Pour les Organisations Syndicales  
représentatives,**

C.F.D.T.

F.O.

S.N.E.C.A - C.G.C.

S.U.D.

**Pour la CRCAM  
d'Aquitaine,**

Le Directeur Général,

Jack BOUIN