

ACCORD RELATIF AU DROIT A LA DECONNEXION

Entre les soussignés,

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Représentée par Monsieur Emmanuel VEY, agissant en qualité de Directeur Général,

D'une part,

Et les Représentants des Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (SNECA CFE-CGC)
Représenté par Mme Sophie FOURNEY

Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (SNIACAM)
Représenté par M. Florian LABRO

Union Nationale des Syndicats Autonomes Crédit Agricole (UNSA – CA)
Représentée par M. Philippe FONTENEL

D'autre part

Il est conclu le présent accord

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'article L 2242-17 du Code du travail qui impose une négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, intégrant le « droit à la déconnexion ».

Le développement des outils numériques et leur accessibilité croissante rendent plus floues les frontières entre la vie privée et la vie professionnelle. Ils sont devenus un enjeu d'efficacité et plus largement de commodité d'organisation tant personnelle que collective. Ils représentent des leviers de performance pour les entreprises, leurs clients et leurs salariés. Néanmoins parce qu'ils permettent d'être relié en permanence avec les environnements personnels et professionnels, la maîtrise des outils numériques est nécessaire pour leur utilisation efficiente.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national sur le droit à la déconnexion du 15 juin 2020 qui définit les orientations et principes du « droit à la déconnexion ».

L'objectif de cet accord est donc de construire des propositions concrètes afin de permettre au Crédit Agricole Mutuel de Champagne-Bourgogne de bénéficier du progrès apporté par le digital tout en préservant la santé et la sécurité de ses salariés et en respectant leur vie privée et familiale.

A ce titre, un « droit à la déconnexion » est reconnu à l'ensemble des salariés du Crédit Agricole Mutuel de Champagne-Bourgogne (principe 1).

Ainsi, le présent accord fixe les principes et règles de fonctionnement du droit à la déconnexion pour les salariés équipés d'outils numériques au Crédit Agricole Mutuel de Champagne-Bourgogne.

ARTICLE 1 - ORIENTATIONS

Article 1.1. Constat : la transformation numérique

La transformation numérique offre de nombreuses possibilités de développement pour la Caisse régionale et ses salariés, qu'il est indispensable de saisir dans un secteur exigeant et de plus en plus concurrentiel.

Article 1.2. Respect de la santé, de la sécurité et de la vie privée et familiale

Cette transformation numérique qui fait évoluer les méthodes de travail ne doit en aucun cas remettre en cause la santé et la sécurité des salariés et le respect de leur vie privée et familiale.

Dans ce cadre et conformément aux dispositions légales et conventionnelles, les salariés doivent respecter les limites légales et conventionnelles de temps de repos minimal et de temps de travail maximal. **En conséquence, l'utilisation du matériel nomade ne doit pas nuire au repos minimal quotidien de 11 heures consécutives et hebdomadaire de 2 jours consécutifs (dont le dimanche) (principe 2).**

Par ailleurs, une déconnexion des outils numériques professionnels doit être opérée par le salarié dès qu'il n'est plus au travail ou dans un contexte professionnel, c'est-à-dire dès lors qu'il se situe dans sa sphère privée.

Ainsi, la sphère privée s'entend pour tous les instants où le salarié n'agit pas dans l'exercice de ses activités professionnelles ou dans toutes les situations qui le placent en dehors du lien de subordination exercé par son contrat de travail (suspension pour absences de congés payés, maladie, etc...).

De ce fait, sauf pour le prévenir d'une situation d'urgence ou gravité indiquée comme telle (exemple : risques environnementaux, écologiques - inondations, éboulements, etc., terroristes ou sanitaires, attaque informatique), aucun salarié ne peut se voir tenu de répondre à une sollicitation pendant ses périodes de repos ou de suspension du contrat de travail (journalier et hebdomadaire, congés payés et autres congés, arrêts maladie etc.). Ce principe ne s'applique pas aux salariés lorsqu'ils assurent des astreintes.

La Caisse régionale réaffirme, en outre, sa volonté de préserver la santé et la sécurité de ses salariés en imposant l'interdiction de l'utilisation des outils numériques dans une situation qui pourrait mettre en danger l'utilisateur ou autrui (au volant, covoiturage...).

Il est rappelé que les outils numériques mis à la disposition des utilisateurs par la Caisse régionale dans le cadre d'une politique d'entreprise doivent répondre à un besoin professionnel dans l'exercice du métier, utilisés pendant les jours de travail et aux horaires de travail habituels. Leur utilisation doit être faite conformément à la Charte du Bon Usage des Ressources du Système d'Information.

Il est également rappelé que le téléphone personnel ne doit pas être utilisé à titre professionnel (à titre exceptionnel, le téléchargement de VIP ACCESS est possible sur un téléphone personnel afin de permettre l'utilisation d'un ordinateur portable professionnel lors de travail à distance).

Il est encore rappelé que les formations règlementaires (hors cours professionnels) n'ont pas vocation à être réalisées en dehors du temps de travail.

Ces principes sont également pleinement applicables aux signataires d'une convention individuelle de forfait en jours.

Article 1.3. Une nécessaire acquisition de la compétence numérique

L'acquisition de la compétence numérique et le développement de la culture digitale des femmes et des hommes de la Caisse régionale de Champagne-Bourgogne est indispensable pour une utilisation efficiente des outils numériques par l'ensemble des salariés en évitant la sous-connexion et l'exclusion numérique de certains et l'hyperconnexion pour d'autres.

Lors de la remise d'un smartphone professionnel et/ou d'un ordinateur portable professionnel, le collaborateur se verra remettre un exemplaire d'une « Convention d'utilisation d'un matériel mobile » qui sera à contresigner.

La Caisse régionale a élaboré un guide sur l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle et de l'iphone. Il est communiqué à l'ensemble des salariés via l'intranet. Ce guide reprend notamment les règles à adopter lors de la rédaction d'un mail : décision d'envoi, choix des destinataires, urgence, formulation, police, couleur, orthographe, politesse (**principe 4**).

Les salariés seront sensibilisés à l'usage efficient et responsable des outils numériques chaque fois qu'une évolution technologique le justifiera.

Article 1.4. Un partage de responsabilités

En matière d'utilisation des outils numériques et donc du « droit à la déconnexion », la responsabilité est partagée entre l'entreprise et le salarié.

Les utilisateurs équipés d'outils numériques ont le devoir de respecter le droit à la déconnexion des autres utilisateurs, c'est-à-dire de ne pas solliciter leurs subordonnés ou collègues en dehors des horaires de travail habituels en vigueur dans l'entreprise et pendant les congés et absences.

Toutefois, il appartient au salarié de décider de se connecter ou non (consultation de sa messagerie) en dehors des périodes habituelles de travail. Le principe général du « droit à la déconnexion » se traduit essentiellement pas l'absence formelle d'obligation de se connecter. (principe 2).

Article 1.5. Une nécessaire exemplarité managériale

L'exemplarité managériale est essentielle pour l'exercice effectif du « droit à la déconnexion »

En effet, la Caisse régionale affirme que pour permettre la réalisation effective du droit à la déconnexion, l'ensemble des salariés, y compris ceux ayant des responsabilités managériales, doit être sensibilisé à l'usage efficient et responsable des outils numériques.

Dans ce cadre, le manager doit veiller à préserver des horaires de travail raisonnables et doit s'interdire de solliciter ses collaborateurs, notamment sur son téléphone personnel, en dehors des horaires de travail habituel, le week-end, pendant les congés, ou toute autre absence.

Cette exemplarité managériale sera intégrée dans le Guide Social du Manager et fera l'objet d'une communication auprès des Managers (principe 4).

Article 1.6. Le respect du droit à la déconnexion en lien avec la prise en compte du service aux clients

Au regard des métiers de la Caisse régionale de Champagne-Bourgogne, l'approche du droit à la déconnexion doit prendre en compte le service aux clients (principe 3).

L'exigence de service aux clients ne doit toutefois pas mettre à mal le respect du droit à la déconnexion des salariés. A ce titre, il ne pourra être reproché au salarié, à aucun moment, de ne pas répondre à une sollicitation de la part d'un client pendant ses périodes de repos ou de suspension du contrat de travail (journalier et hebdomadaire, congés payés et autres congés, arrêts maladie etc.).

Article 1.7. Un droit à la déconnexion multiple

Le droit à la déconnexion concerne l'ensemble des outils numériques nomades (smartphones, tablettes, ordinateurs portables...) et des canaux numériques (téléphone, audioconférence, visioconférence, messagerie instantanée, ...).

Aux fins de suivi et d'études volumétriques, la Caisse régionale a établi la liste des collaborateurs utilisateurs.

Article 1.8. Dispositifs de vigilance

Chaque salarié peut alerter ses responsables hiérarchiques lorsqu'il rencontre des difficultés de l'utilisation des outils numériques ou des situations d'usage anormal des outils numériques.

Il est convenu que l'utilisation des outils numériques peut être abordée lors de l'entretien annuel des salariés concernés. Dans ce cas, un bilan individuel donnant lieu le cas échéant aux mesures de prévention et d'accompagnement personnalisées pourra être réalisé.

La compétence numérique pourra également être abordée lors de l'entretien professionnel.

Article 1.9. Guide du droit à la déconnexion

La Caisse régionale s'est dotée d'un Guide du droit à la déconnexion au sein duquel seront retranscrits les grands principes du droit à la déconnexion et un rappel des règles et interdictions relatives aux outils numériques sera opéré. La Caisse Régionale s'engage à réactualiser ce guide chaque fois que ce sera nécessaire. Chaque actualisation donnera lieu à une communication spécifique.

ARTICLE 2 – DUREE DE L'ACCORD - SUIVI - MODALITES DE DENONCIATION - NEGOCIATION EN VUE D'UN NOUVEL ACCORD

Article 2.1. Durée et renouvellement de l'accord

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2021 et pour une durée de 3 années de date à date, soit jusqu'au 31 décembre 2023, date à laquelle il cesse de plein droit, de produire tout effet.

Article 2.2. Suivi et révision de l'accord

Les parties signataires feront un point régulier de l'application du présent dispositif et conviennent de procéder aux aménagements nécessaires des points qui ne seraient pas conformes à l'esprit de la négociation, et de prendre en compte les évolutions issues de l'application du dispositif.

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, pendant les périodes couvertes par l'accord, les parties signataires pourront se réunir pour examiner les modalités d'application de l'accord et pourront signer des avenants pour résoudre d'éventuelles difficultés concernant l'application de l'accord.

Article 2.3. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé en respectant un délai de 3 mois.

La dénonciation devra être notifiée aux autres signataires et donnera lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.

Lorsque la dénonciation émane de l'employeur ou de la totalité des syndicats signataires, l'accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant la durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation.

Article 2.4. Nouvelles négociations

En cas de dénonciation de l'accord, il appartiendra à l'employeur, sur demande écrite d'une organisation syndicale, de négocier un nouvel accord. Pour ce faire, il devra convoquer les organisations syndicales dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'un seul syndicat signataire, l'accord reste en vigueur entre les autres parties signataires.

ARTICLE 3 – PUBLICITE

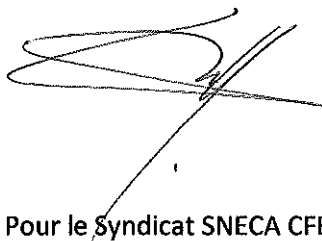
Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'entreprise, sur le site www.teleaccords.travailemploi.gouv.fr conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du Travail.

Les parties sont informées et acceptent la mise en ligne intégrale du présent accord sous la base de données nationale le rendant ainsi public.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à TROYES, le 10/12/2020

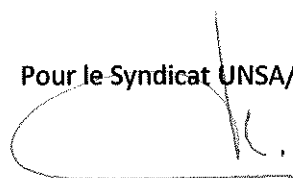
Le Directeur Général de la CRCAM
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Emmanuel VEY



Pour le Syndicat SNECA CFE-CGC



Pour le Syndicat UNSA/CA



Pour le Syndicat SNIACAM

