

## ACCORD COLLECTIF RELATIF AU TRAVAIL SUR SITE DISTANT

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance Île-de-France, ci-après dénommée la CEIDF, dont le siège social est sis 19 Rue du Louvre - 75001 PARIS, représentée par Monsieur François DE LAPORTALIERE, en sa qualité de membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,

D'UNE PART,

Et les organisations syndicales représentatives au sein de l'Entreprise désignées ci-après :

Confédération française démocratique du travail (CFDT),

Confédération générale du travail (CGT),

Syndicat national de l'encadrement - Confédération générale des cadres (SNE-CGC),

Syndicat national du personnel - Force ouvrière (SNP-FO),

Syndicat unifié - Union nationale des syndicats autonomes (SU-UNSA),

Solidaires, unitaires et démocratiques - Solidaires (SUD),

D'AUTRE PART,

ALG SC HH 1 PP

## PRÉAMBULE

Le présent accord résulte d'une négociation menée avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la CEIDF au jour de sa signature.

La CEIDF a mis en place sur une période de quatre mois, du 11 septembre au 31 décembre 2017, une expérimentation du travail sur site distant, auprès de 24 salariés affectés au sein des fonctions support, sur la base du volontariat. Cette expérimentation s'est effectuée sur les anciens sièges de Cergy et de Saint Quentin en Yvelines, en utilisant les plateaux de travail du Plan de Continuité d'Activité (PCA).

La CEIDF considère que le travail sur site distant est un élément fort de la Qualité de Vie au Travail et répond à une attente des salariés de la CEIDF ayant un temps de trajet important. Il permet de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, tout en développant la qualité du travail, la productivité et l'efficacité.

Il permet également de renforcer notre démarche RSE à travers la réduction des distances de trajet.

Le passage d'un salarié à cette forme de travail est un signe de confiance réciproque entre le salarié et le manager.

Le dispositif a été présenté au CHSCT du siège le 17 juillet 2017 ainsi que le bilan le 13 février 2018.

L'expérimentation menée a donc eu pour objectif de vérifier l'opportunité de mettre en place le travail sur site distant, et d'en analyser la faisabilité organisationnelle et technique.

À la suite des retours d'expérience partagés positifs, il a été convenu, par le présent accord, d'ouvrir plus largement ce mode d'organisation du travail.

Les parties signataires rechercheront les voies qui permettront de préserver l'intérêt et les droits des salariés, notamment dans le respect de leur vie privée, de leur santé, tout en tenant compte des nécessités opérationnelles, organisationnelles, commerciales, techniques ou financières de la CEIDF.

Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord sont convenues des dispositions suivantes :

\* \* \*

SC  
HH  
ACG  
M  
2  
R

## ARTICLE 1<sup>er</sup>. - DÉFINITION DU TRAVAIL SUR SITE DISTANT

Le travail sur site distant correspond à l'exécution ponctuelle de la prestation de travail par le salarié sur un site de l'Entreprise, différent du lieu habituel de travail. Il s'agit d'un site plus proche et/ou plus facile d'accès au regard du lieu de résidence du salarié.

\* \* \*

## ARTICLE 2. - BÉNÉFICIAIRES

Le travail sur site distant est réservé, sur la base du volontariat, aux salariés affectés sur les sites d'Athos et de Seinerger, dans une limite déterminée par chaque Direction au regard de ses spécificités d'activité.

### *Article 2.1. Critères d'éligibilité*

Les parties signataires conviennent que les salariés susceptibles de pouvoir bénéficier du dispositif de travail sur site distant devront remplir les critères d'éligibilité suivants :

- Avoir un temps de trajet domicile-lieu de travail supérieur à 60 minutes aller, calculé via l'outil de mobilité géographique utilisé par la CEIDF
- Etre en CDI et sur son poste depuis un an au minimum
- Etre affecté sur le site des fonctions support à Athos ou à Seinerger
- Etre à temps plein ou à temps partiel à 80% minimum
- Avoir une nature du travail pouvant être réalisée à distance
- Avoir une activité n'ayant pas d'impératifs forts de sécurité (y compris fraude interne et externe) ou d'impératifs d'ordre commercial
- Avoir un travail qui ne requiert pas une présence physique permanente dans son service
- Avoir une capacité à travailler de façon régulière à distance
- Avoir une qualité de production et une autonomie importante (EAC M ou D)
- Avoir une relation de confiance avec son manager
- Ne pas avoir reçu, dans les 24 derniers mois, un rappel à l'ordre écrit ou une sanction disciplinaire
- Ne pas travailler majoritairement sur des documents non dématérialisés
- Ne pas occasionner de gêne au bon fonctionnement de l'équipe de rattachement
- Avoir, sur le lieu de travail à distance, les outils habituellement utilisés dans le cadre de la fonction

SC  
ACG  
RH  
3  
RH  
R

Cas particuliers des salariés faisant l'objet d'un avis médical du médecin du travail préconisant l'exécution du travail sur site distant : le cas de ces salariés sera étudié par la Direction en dehors de l'application du présent accord.

### *Article 2.2. Critères de départage managérial*

Le travail sur site distant s'inscrit dans une démarche fondée sur le double volontariat tant à l'initiative du salarié que de la CEIDF.

Il est rappelé que le lieu habituel d'exécution du contrat de travail demeure le siège d'Athos ou les locaux de Seinerger. Le travail sur site distant n'a pas vocation à devenir un mode d'organisation général au sein de la CEIDF. Le nombre de salariés éligibles ne peut dépasser le nombre de places réservées au travail à distance sur chacun des sites recensés.

À ce titre, la Direction pourra limiter le nombre de salariés en travail sur site distant afin d'assurer une continuité de service nécessitant une présence physique sur le lieu de travail.

Les parties signataires conviennent que, si un choix doit être effectué entre plusieurs salariés d'une même Direction qui seraient éligibles à ce dispositif, les critères de départage, sont les suivants :

- Priorité 1 : le temps de trajet journalier en transport en commun
- Priorité 2 : le nombre d'enfants à charge de moins de 12 ans ou enfants handicapés, quel que soit leur âge.
- Priorité 3 : la séniorité du salarié

En cas de déménagement, le salarié devra informer son Gestionnaire RH de sa nouvelle adresse de domicile qui vérifiera son éligibilité au dispositif et notamment que les critères de priorité soient toujours respectés.

\* \* \*

## **ARTICLE 3. - MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE**

### *Article 3.1. Sites concernés*

Les sites de la CEIDF susceptibles d'accueillir les salariés dans le cadre du travail sur site distant sont les suivants :

- CERGY : 35 boulevard du Port - 95000 CERGY
- SAINT QUENTIN EN YVELINES : 14 avenue du Centre - 78180 MONTIGNY LE BRETONNEUX
- EVRY : Carré Haussmann - 52 boulevard de l'Yerres - 91000 EVRY
- MELUN : 9 rue du Miroir - 77000 MELUN

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner:  
SC  
ACG  
KH  
M  
4 PP  
M

### *Article 3.2. Formulation de la demande et réponse de la CEIDF*

Le salarié qui souhaite opter pour le travail sur site distant doit formuler sa demande via le formulaire dédié intitulé « demande relative au Travail sur Site Distant » qu'il enverra par mail, dûment rempli, signé et scanné, à son manager N+1 et à son Gestionnaire RH, au plus tard, le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours.

Le formulaire indiquera notamment les informations suivantes :

- jour souhaité par ordre de préférence
- le site visé
- mode de transport utilisé pour accéder au site distant

La demande sera étudiée par le manager et la DRH en fonction des critères définis dans l'Article 2 et du nombre de positions de travail disponibles sur chacun des sites.

La réponse interviendra avant le 30 juin de l'année en cours.

En cas d'acceptation, un avenant à durée déterminée à son contrat de travail sera établi pour une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> septembre.

En cas de refus, celui-ci sera motivé.

### *Article 3.3. Avenant au contrat de travail*

Le salarié concerné signe un avenant à durée déterminée à son contrat de travail qui précise les éléments suivants :

- Date de prise d'effet
- Durée
- Journée concernée
- Site concerné
- Réversibilité
- Droits et obligations

\* \* \*

SC MM RD  
ACG HH 5 PP  
[Signature]

## ARTICLE 4. - MODALITÉS D'EXÉCUTION

### *Article 4.1. Jour de travail sur site distant*

Les parties signataires conviennent que le travail sur site distant s'organise par journée entière sans qu'il excède une journée par semaine au maximum, quel que soit le taux d'activité du salarié concerné (100 % ou 80 %).

Cette journée de travail sur site distant sera fixée en concertation entre le salarié et le manager et ne pourra pas être modifiée.

### *Article 4.2. Suspension ponctuelle et provisoire*

Le salarié s'oblige à assister aux réunions, rendez-vous et manifestations collectives (séminaires, salons professionnels...) pour lesquels sa présence sera nécessaire ainsi qu'aux formations dont il pourrait bénéficier dans le cadre de son activité professionnelle.

Aussi, sans remettre en cause le mode d'organisation du travail, en cas de nécessité imprévue de service, le manager devra en informer le salarié moyennant un délai de prévenance minimale de 48 heures.

Dans ce cas, le salarié ne pourra pas reporter sa journée habituellement fixée sur site distant.

### *Article 4.3. Organisation des journées sur site distant*

Le salarié gère l'organisation de son temps de travail :

- dans le cadre de la législation en vigueur, des accords collectifs et règles de l'Entreprise applicables,
- et s'engage à respecter notamment sa durée du travail contractuelle, les plages de travail quotidiennes et hebdomadaires et les temps de repos conventionnels ainsi que les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

Les salariés habituellement soumis aux badgeages des heures de travail continueront à badger sur leur poste de travail.

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

En cas de maladie ou d'accident survenant pendant les jours de travail à distance, le salarié devra en informer sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines, dans les 24 heures, par tous moyens et fournir le justificatif dans un délai de 48 heures. Le jour de travail sur site distant ne pourra pas être reporté.

L'organisation du travail sur site distant ne doit pas avoir pour effet de faire supporter à la CEIDF des frais supplémentaires, notamment en termes de remboursement des frais de transport.

Handwritten signatures and initials: SC, ALG, HH, MR, 6, PP, and a circled mark.

La mise en œuvre du travail sur site distant facilitera la flexibilité d'utilisation des postes de travail sur les sites d'Athos et de Seinerger et permettra l'utilisation des postes de travail laissés vacants sur ces sites par d'autres salariés.

\* \* \*

## **ARTICLE 5. - DURÉE ET RENOUELEMENT**

### *Article 5.1. Durée*

Le travail sur site distant est organisé pour une durée initiale de un an.

### *Article 5.2. Renouvellement*

Ces dispositions sont applicables, sous réserve de respecter les critères d'éligibilité fixés par l'article 2.1 du présent accord.

Le salarié pourra demander le renouvellement de l'organisation de son travail sur site distant pour une durée d'un an, renouvelable sans limitation du nombre de demandes.

Il devra formuler sa demande trois mois avant la fin du terme prévu dans son avenant initial dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 3-2.

Un nouvel avenant au contrat de travail sera soumis à la signature du salarié.

Afin de respecter l'équité entre l'ensemble des salariés éligibles, un salarié ayant déjà bénéficié du travail à distance pourrait voir sa demande de renouvellement refusée afin de permettre à un autre salarié éligible de bénéficier de cette organisation du travail.

\* \* \*

## **ARTICLE 6. - PRINCIPE DE RÉVERSIBILITÉ**

Pendant la durée prévue de l'organisation du travail sur site distant, chaque partie pourra y mettre un terme, à condition d'en prévenir l'autre partie dans un délai d'un mois.

Cette demande sera effectuée par mail avec accusé réception au manager N+1 et à son Gestionnaire RH.

Au terme de la durée prévue par avenant ou en cas de rupture anticipée, le salarié réintégrera son poste de travail dans les locaux habituels de la CEIDF dans les mêmes conditions que celles antérieures à la signature de l'avenant.

SC  
HH  
PP  
ALG  
TR

La CEIDF se réserve le droit de mettre fin ou de suspendre le travail sur site distant, sans délai, notamment en cas de :

- non-respect des règles et procédures de la CEIDF,
- problèmes techniques affectant la mise en œuvre du travail sur site distant,
- changement d'emploi du salarié
- risque durable de désorganisation du service

En cas d'arrêt anticipé du Travail sur Site Distant, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, dans les 8 mois qui suivent sa prise d'effet, la CEIDF pourra proposer à un autre salarié de bénéficier du TAD pour le temps restant à courir.

Dans ce cas, le salarié bénéficiaire sera choisi selon les critères suivants :

- être éligible au TAD selon les critères définis à l'article 2.1
- avoir demandé à bénéficier du TAD précédemment, pour la session en cours
- sa demande devra avoir été refusée suite à un arbitrage
- le site demandé devra être identique à celui du salarié remplacé
- le jour demandé devra être identique à celui du salarié remplacé

\* \* \*

## ARTICLE 7. - SÉCURITÉ ET CONFIDENTIALITÉ

Afin d'assurer le bon fonctionnement du travail sur site distant, le salarié s'engage à respecter les consignes fixées par son manager et toutes règles applicables au sein de la CEIDF notamment en matière de confidentialité, conformité, sécurité.

Il doit notamment continuer à observer la discrétion la plus stricte sur les informations se rapportant aux activités de la CEIDF 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 écrit, oral, au téléphone ou électroniquement. Il doit 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.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le travail sur site distant pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident du travail au sens des dispositions de l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale.

\* \* \*

## ARTICLE 8. - DROITS ET OBLIGATIONS

D'une manière plus générale, le salarié en situation de travail à distance bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que le salarié accomplissant sa prestation de travail sur

SC  
ALG  
HH  
8  
PP  
R  
170



son lieu de travail habituel. Il doit ainsi notamment continuer à respecter les dispositions du règlement intérieur et ses annexes.

\* \* \*

### **ARTICLE 9. - BILAN**

Un bilan du présent accord sera réalisé annuellement lors de la présentation de la politique sociale auprès de l'instance compétente.

Lors de cette réunion, la Direction présentera des éléments permettant d'échanger sur la mise en œuvre de l'accord.

\* \* \*

### **ARTICLE 10. - DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2018. Il cessera de produire tout effet à l'arrivée du terme.

\* \* \*

### **ARTICLE 11. - RÉVISION DE L'ACCORD**

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, la Direction et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

\* \* \*

### **ARTICLE 12. - COMMUNICATION DE L'ACCORD**

Le présent accord, une fois signé, sera notifié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la CEIDF.

\* \* \*

### **ARTICLE 13. - PUBLICITÉ ET DÉPOT DE L'ACCORD**

Le présent accord sera mis en ligne sur le site Intranet de la CEIDF dans l'espace dédié aux accords d'Entreprises et sera donc accessible à l'ensemble du personnel.

SC  
9  
ALG - HH  
PP  
R

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord donnera lieu à dépôt, par la Direction, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'Unité territoriale de la DIRECCTE Île-de-France.

Un exemplaire original sera également adressé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

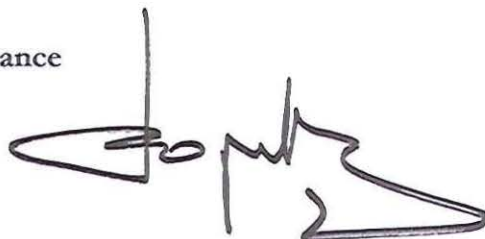
\* \* \*

SC  
ACG  
MH  
10  
PP

Fait à Paris, le 23 mars 2018 en 10 exemplaires.

**Pour la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Île-de-France**

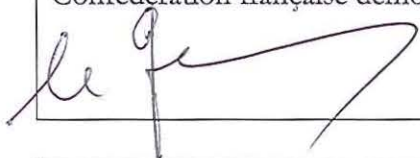
François DE LAPORTALIERE  
Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources



**Pour les organisations syndicales représentatives**

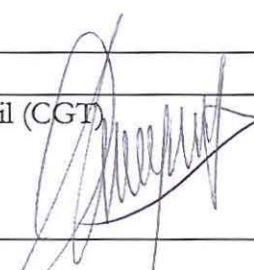
Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Alain LE GAC, le 23/03/2018



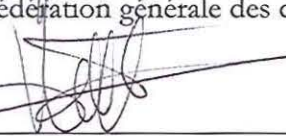
Confédération générale du travail (CGT)

Pierre PUGUIN



Syndicat national de l'encadrement-Confédération générale des cadres (SNE-CGC)

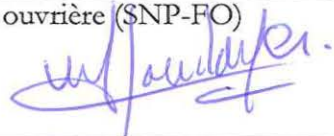
Hervé HURTREZ



Syndicat national personnel-Force ouvrière (SNP-FO)

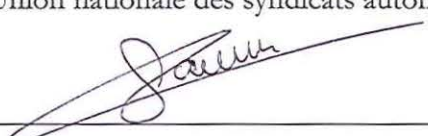
le 23/03/2018

Nicolas HOUDAYER



Syndicat unifié-Union nationale des syndicats autonomes (SU-UNSA) le 23/03/2018

Stéphanie  
CAUVIN



Solidaires, unitaires et démocratiques-Solidaires (SUD)

P/ Noémie DESAULLES

