



ACCORD SUR LA MISE EN PLACE EXPERIMENTALE DU TRAVAIL DEPLACE

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 Christophe PINAULT en sa qualité de Président du Directoire,
Ci-après désignée "la Caisse",

D'une part,

ET

Les **Organisations Syndicales représentatives** dans l'Entreprise, représentées respectivement
par leur délégué syndical :

-  Monsieur Robert ROMEO pour la SNE-CGC,
-  Monsieur Bruno AGUIRRE pour SNP-FO,
-  Monsieur Karim HACEN pour le SU-UNSA,

D'autre part,

PREAMBULE

La mise en œuvre du travail déplacé au sein de la Caisse d'Épargne Côte d'Azur s'inscrit dans le prolongement de la mise en place du télétravail et 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, il traduit la volonté d'instituer une plus grande souplesse dans les modes de travail, en prenant notamment en considération l'évolution des technologies de l'information et de la communication.

DN

R.N

22

Le développement du travail déplacé constitue également un levier en faveur de la modernisation des relations managériales et de l'équilibre entre performance économique et qualité sociale.

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 lancer dans un premier temps et par voie d'accord collectif à durée déterminée une phase d'expérimentation du travail déplacé dans l'entreprise.

Cette phase d'expérimentation sera menée sur un principe volontariste avec l'implication des différents acteurs du dispositif.

ARTICLE 1 : DEFINITION DU TRAVAIL DEPLACE

Le travail déplacé correspond à l'exécution de la prestation de travail du salarié depuis un site de l'entreprise différent de son lieu de travail habituel. Le présent accord vise plus particulièrement le travail réalisé par un salarié sur un site proche de son lieu d'habitation et plus rapide d'accès que son lieu de travail habituel.

En outre, le travail déplacé revêt un caractère volontaire et résulte de la double volonté du salarié et de l'employeur.

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

Il est précisé que le travail déplacé n'est pas assimilé à une mission et ne peut donc générer des frais à ce titre. Toutefois, pour les salariés bénéficiaires de l'accord sur la mobilité fonctionnelle et géographique du 7 avril 2015, il sera établi un ajustement des droits en fonction de la distance parcourue du domicile au lieu du travail déplacé conformément aux dispositions de l'accord.

ARTICLE 2 : CONDITION D'ELIGIBILITE AU TRAVAIL DEPLACE

Les parties conviennent que dans l'intérêt des salariés, des clients et de la CECAZ, certaines activités ne peuvent être exercées dans le cadre du travail déplacé, que ce soit pour des raisons de sécurité, d'équipement matériel ou de nature de l'activité qui requiert d'être physiquement présent sur son lieu habituel de travail.

Par ailleurs, il est précisé que le travail déplacé s'inscrit nécessairement dans une relation fondée sur la confiance mutuelle entre le salarié et son manager et repose sur la capacité du salarié à exercer son activité de manière autonome en dehors de son lieu habituel de travail.

Le présent dispositif expérimental ne concerne que le salarié :

- titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel dès lors que la réduction du temps de travail est inférieure ou égale à 1 journée par semaine ;
- disposant d'une ancienneté dans son poste minimale de 6 mois ;
- 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 sur un autre site à distance et par conséquent :
 - ✓ 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 ;

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 travail déplacé, les salariés en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation, en convention CIFRE, ainsi que les stagiaires.

Par ailleurs, afin de maintenir le lien social avec la communauté de travail, l'activité exercée en travail déplacé ne pourra excéder une journée et demie par semaine travaillée.

ARTICLE 3 : PRINCIPE GÉNÉRAUX DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL A DISTANCE

Article 3.1 : Modalité de validation de la candidature

- ✓ Principe de double volontariat

Il est rappelé que le travail déplacé s'inscrit nécessairement dans une démarche fondée sur le double volontariat tant à l'initiative du salarié que de l'entreprise.

Le présent accord étant conclu à titre expérimental. Il est convenu entre les parties que les candidats volontaires seront retenus sous réserve qu'ils remplissent les conditions énoncés dans le présent accord et dans la limite de 20 salariés.

Dans l'hypothèse où le nombre de candidats serait supérieur à la capacité des locaux dédiés au travail déplacé, la priorité sera accordée au salarié le plus éloigné de son lieu de travail habituel.

DN

R-R

g

✓ Fiche de candidature

Le salarié qui souhaite opter pour le travail déplacé doit compléter la fiche de candidature dédiée au moins un mois avant la date d'effet souhaitée. Ce document a pour vocation de permettre au manager de procéder à une analyse de la candidature de son collaborateur au regard des critères requis pour le travail déplacé. Il s'assure également que cette modalité d'organisation du travail est compatible avec le bon fonctionnement et l'organisation de son unité.

Le passage en travail déplacé est subordonné à l'accord de la DRH, à la fois sur le principe, mais également sur les modalités d'organisation (notamment sur le choix du jour effectué en travail déplacé).

La réponse définitive sera délivrée par écrit au salarié par le manager dans un délai d'un mois à compter de la demande du salarié.

Les salariés déjà bénéficiaires du dispositif de télétravail ne peuvent le cumuler avec le travail déplacé.

Article 3.2 : Modalités d'exécution du travail déplacé

✓ Nombre de jours et répartition

Le travail déplacé peut être demandé dans la limite d'une journée et demie par semaine.

Il peut également être demandé pour une seule demi-journée si cette demande a pour effet d'éviter un trajet domicile-lieu de travail pour le jour ainsi choisi.

Ainsi, dans l'hypothèse où le salarié souhaite opter pour une demi-journée de travail déplacé, celle-ci devra obligatoirement concerner le vendredi matin pour les fonctions support, le samedi matin pour les salariés du réseau ou un jour pour lequel le salarié est déjà à temps partiel pour une demi-journée.

✓ Horaires

Durant le jour consacré au travail déplacé, le salarié effectue une durée journalière de travail équivalente à celle qu'il aurait effectuée au sein des locaux habituel de l'entreprise, étant précisé que ces horaires de travail pourront faire l'objet d'un aménagement décidé d'un commun accord.

✓ Information du salarié bénéficiaire

La mise en œuvre du travail déplacé fera l'objet d'une lettre d'information fixant la durée de ce dernier à 6 mois renouvelable une fois par tacite reconduction. Le présent accord étant conclu pour une durée déterminée de 1 an. Son renouvellement ultérieur éventuel sera possible sous réserve que le présent accord expérimental soit pérennisé et d'une nouvelle demande du salarié.

JN

R R

LD

✓ Période d'adaptation et 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, une période d'adaptation au travail déplacé d'un mois est prévue à compter de la signature de l'avenant.

Pendant cette période, chacune des parties à la faculté de mettre fin unilatéralement à ce mode d'organisation sous réserve de respecter un délai de prévenance de 15 jours calendaires.

En dehors de la période d'adaptation, le salarié ou le manager peut décider de mettre fin au ce dispositif, à tout moment et par écrit, moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours, sauf accord entre les parties pour un délai plus court.

✓ Suspension provisoire

En cas de nécessité, le jour de travail déplacé pourra être suspendu provisoirement, à la demande du salarié ou de son manager en cas de besoin avéré notamment pour tenir compte des impératifs du service. Sauf cas d'urgence, un délai de prévenance d'une semaine calendaire devra être respecté.

Dans cette hypothèse et si l'organisation le permet, le jour de travail déplacé peut être décalé sur demande du salarié et autorisation de la hiérarchie sur un autre jour de la semaine.

✓ Clause de confidentialité

Le salarié doit 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.

ARTICLE 4 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé par les parties au 31 décembre 2018.

Chaque manager, concerné par le travail déplacé dans son unité, devra au terme de l'expérience établir un rapport individualisé sur la mise en œuvre de ce dispositif.

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 à l'appui des rapports des managers, pour 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.

ARTICLE 5 : PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera notifié à chacune des Organisations Syndicales Représentatives.

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE et au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes du siège de la CECAZ, conformément aux dispositions de l'article L.2231-6 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la Branche Caisse d'Epargne.

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

Fait à Nice Arénas, le 16 janvier 2018
En cinq exemplaires originaux.

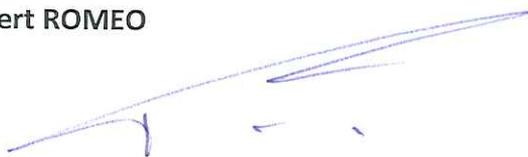
Pour la Caisse d'Epargne :



Christophe PINAULT
Président du Directoire

Pour les Organisations syndicales :

SNE-CGC Robert ROMEO



SNP-FO Bruno AGUIRRE

SU-UNSA Karim HACEN

