

## ACCORD RELATIF AU TRAVAIL SUR SITE DISTANT

### ENTRE LES SOUSSIGNEES :

**La Caisse d'épargne et de prévoyance Ile-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 unifié – Union nationale des syndicats autonomes (SU-UNSA),

Solidaires, unitaires et démocratiques - Solidaires (SUD),

D'AUTRE PART,

Il a été conclu le présent accord :

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large 'A', 'RU', '1', 'JR', and 'JB'.

## PREAMBULE

Suite à l'expérimentation du travail sur site distant, la Direction et les Organisations syndicales représentatives ont engagé en 2018 une négociation portant sur la mise en place pérenne du travail sur site distant au sein de la CEIDF qui a abouti à la signature d'un accord relatif au travail sur site distant en date du 23 mars 2018, conclu pour une durée de deux ans.

La période de confinement consécutive à cette crise n'ayant pas permis l'ouverture de négociations afin de renouveler l'accord, la Direction a proposé aux Organisations syndicales représentatives de proroger la durée de cet accord du 23 mars 2018, jusqu'au 30 septembre 2020.

En marge de la négociation sur l'adaptation de l'accord du 20 juillet 2020 relatif au télétravail, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives ont souhaité assouplir les règles relatives au travail sur site distant et offrir la possibilité de cumuler les deux dispositifs (télétravail et travail sur site distant) sous certaines conditions. C'est dans ce cadre qu'un Avenant à l'accord relatif au travail sur site distant été signé le 27/07/2022.

La CEIDF et les Organisations Syndicales Représentatives considèrent 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 la démarche RSE à travers la réduction des distances de trajet.

Dans ce contexte, et conformément à l'article 2 dudit Avenant, les parties signataires du présent accord sont convenues des dispositions suivantes qui se substituent de plein droit aux dispositions prévues dans les précédents accords, avenants ou usages relatifs au télétravail.

\* \* \*

MO G 2 R SB  
LAP SB

## Article 1 : 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 concerne les collaborateurs affectés au sein des sites d'Athos et de Seinerger dont l'emploi est compatible avec ce mode de travail.

## Article 3 : Conditions d'éligibilité au du travail sur site distant

### Article 3.1 - 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 :

- Être volontaire et avoir formalisé sa demande,
- Avoir un temps de trajet domicile-lieu de travail supérieur à 60 minutes aller,
- Être en CDI
- Être à temps plein ou à temps partiel à 60% minimum (ou en forfait jours réduit à 60%),
- Avoir une nature du travail pouvant être réalisée à distance,
- Exercer une activité qui ne nécessite pas une présence physique permanente dans les locaux de l'entreprise en raison de contraintes techniques, logistiques, commerciales ou de sécurité (risques de fraude interne ou externe),
- Avoir démontré une maîtrise des compétences liées à son emploi et faire preuve d'autonomie dans la gestion et l'organisation de son activité,
- Maîtriser l'utilisation à distance des nouvelles technologies,
- Ne pas avoir reçu, dans les 12 derniers mois, un rappel à l'ordre écrit ou une sanction disciplinaire en lien avec l'exercice de son métier ou le respect du règlement intérieur.
- 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.

Dans les cas particuliers des salariés faisant l'objet d'un avis médical du médecin du travail préconisant l'exécution du travail sur site distant, la situation de ces salariés sera étudiée par la Direction en dehors de l'application du présent accord.

### Article 3.2 - 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.

A 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 – de 12 ans ou handicapés
- Priorité 3 : l'âge du salarié

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

#### **Article 4 : Modalités de mise en œuvre**

##### Article 4.1 - Sites concernés

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

- CERGY : Immeuble des 3 Fontaines rue de la Croix de Maheux 95 000 Cergy – 95000 CERGY (37 places\*)
- SAINT QUENTIN EN YVELINES : 14, avenue du Centre – 78180 MONTIGNY LE BRETONNEUX (20 places\*)
- EVRY : Carré Haussmann – 52 boulevard de l'Yerres – 91000 EVRY (20 places\*)
- MELUN : 9 rue du Miroir – 77000 MELUN (5 places\*)
- MEAUX : 18 Quai Victor Hugo – 77 100 Meaux (18 places\*)

*\*nombre de places à titre indicatif à date de signature de l'accord*

##### Article 4.2 - Formulation de la demande et réponse de la CEIDF

Dans le cadre d'une campagne organisée par la DRH, le salarié volontaire pour le travail sur site distant adresse une demande à son manager et selon des modalités fixées par note de service.

La demande indiquera les informations suivantes :

- les jours souhaités par ordre de préférence
- le site visé

- le 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 sous 1 mois maximum après réception de la demande formalisée.

En cas d'acceptation, un avenant à durée déterminée à son contrat de travail sera établi au 1<sup>er</sup> octobre 2022.

En cas de refus, celui-ci sera motivé par écrit.

#### Article 4.3 - 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
- Journées concernées
- Site concerné
- Réversibilité
- Droits et obligations

#### Article 5 : Modalités d'exécution

##### Article 5.1 - Nombre de jour sur site distant

Les parties signataires conviennent que le travail sur site distant s'organise par journée entière selon les modalités suivantes :

- Soit deux journées par semaine au maximum, quel que soit le taux d'activité du salarié concerné (100 %, 80% , 70 % ou 60%). Dans ce cas de figure le travail sur site distant n'est pas compatible avec le télétravail à domicile.
- Soit une journée par semaine au maximum, quel que soit le taux d'activité du salarié concerné (100 %, 80%, 70 % ou 60%). Dans ce cas de figure le travail sur site distant est compatible avec le télétravail à domicile dans la limite d'un crédit forfaitaire mensuel de 3 journées télétravaillées maximum.

En tout état de causes, la prise de jours au titre du travail sur site distant et/ou du télétravail régulier et/ou du forfait annuel doit permettre à chaque salarié d'être présent au moins 2 jours sur une même semaine sur son lieu de travail habituel.

La ou les journées de travail sur site distant seront fixées en concertation entre le salarié et le manager et ne pourront pas être modifiées.

## Article 5.2 - 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 de service, le manager devra en informer le salarié moyennant un délai de prévenance de 48 heures.

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

## Article 5.3 - 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 au badgeage 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 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.

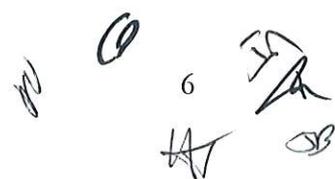
La mise en œuvre du travail sur site distant facilitera la flexibilité d'utilisation des postes de travail sur les sites d'Athos et de Seinerger et permettra l'utilisation des postes de travail laissés vacants sur ces sites par d'autres salariés.

## **Article 6 : Durée et renouvellement**

### Article 6.1 - Durée

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

### Article 6.2 - Renouvellement



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 4-2.

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 7 : Principe de réversibilité**

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

Cette demande sera effectuée par courrier motivé remis en main propre contre décharge ou par courriel avec AR à l'autre partie copie le Gestionnaire RH.

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

La CEIDF se réserve le droit de mettre fin au 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
- déménagement modifiant les critères d'éligibilité et les règles de priorité

### **Article 8 : 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 9 : Droits et avantages légaux**

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

## **Article 10 : Maintien dans l'emploi**

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (RQTH) et dans le cadre des reclassements liés à l'inaptitude, les conditions du présent accord pourront être adaptées ou assouplies pour faciliter l'adaptation du poste, sur la décision de la DRH en lien avec la Mission Handicap et les préconisations du Service de Santé au Travail.

## **Article 11 : Bilan**

Un bilan du présent accord sera réalisé annuellement auprès du CSE.

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

## **Article 12 : Durée de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2022.

Il cessera de produire tout effet le 30 septembre 2023.

## **Article 13 : 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 14 : 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 15 : Publicité et dépôt 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.

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 Ile-de-France.

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

\* \* \*

Fait à Paris, le 26 juillet 2022 en 10 exemplaires.

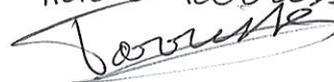
### Pour la Caisse d'Epargne Ile-de-France

François DE LAPORTALIERE  
Membre du Directoire

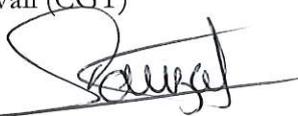


### Pour les organisations syndicales représentatives

Confédération française démocratique du travail (CFDT)

*Hélène Tarrisse 04108122*  


Confédération générale du travail (CGT)



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

*Antoine Bonnet*  


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

*VATEL*

*27 juillet 2022.*



Solidaires, unitaires et démocratiques-Solidaires (SUD)

*BASTIAS Sean. Philippe*



