



ACCORD RELATIF AUX MODES FLEXIBLES D'ORGANISATION DU TRAVAIL (TELETRAVAIL, TRAVAIL NOMADE)

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Caisse d'Épargne Grand Est Europe (ci-après désignée CEGEE), dont le siège social est 1 Avenue du Rhin - 67100 Strasbourg, représentée par Monsieur Eric SALTIEL, Mandataire en charge du Pôle Ressources dûment habilité aux fins des présentes.

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la CEGEE

- Americo PINTO, délégué syndical d'entreprise CFDT
- Pascal TERVICHE, délégué syndical d'entreprise SNE-CGC
- Cathy BALD, déléguée syndical d'entreprise SU-UNSA
- Stéphane MAYER, délégué syndical d'entreprise SUD.

D'autre part.

DS
ap

DS
PT

DS
CB

DS
SM

DS
ES



Préambule

Dans un contexte d'évolution permanente et accéléré des métiers, la Caisse d'Épargne Grand Est Europe met en œuvre différents modes d'organisation du travail, dont le télétravail, régi par un accord collectif signé en octobre 2020.

Au vu de la pratique du télétravail et des différents bilans effectués en 2022, incluant des ateliers de travail avec des représentants du personnel, l'objectif du présent accord est :

- de pérenniser le télétravail pour les métiers déjà éligibles, tout en simplifiant les modalités d'accès.
- d'introduire plus de flexibilité dans l'organisation des jours de travail avec un mix entre un jour fixe hebdomadaire et des jours flottants annuels.
- de maintenir les dispositions spécifiques concernant les collaborateurs disposant d'une RQTH ou aidants avec une possibilité de recours ponctuel accru au télétravail

Dans le cadre des négociations menées avec les organisations syndicales, il a été également convenu :

- de mettre en place le travail dit « nomade » pour les métiers spécialisés (chargés d'affaire sur les marchés des professionnels, de la gestion privée et des tutelles) de la Banque de Détail, pour tenir compte des spécificités liées à l'exercice de ces métiers (déplacements en RDV chez les clients, couverture géographique de plusieurs agences...).
- d'étudier la perspective d'une extension du télétravail, à moyen terme, à tout ou partie des collaborateurs travaillant en agence, à la Banque Digitale ou dans les Directions Régionales de la Banque de Détail. Pour rendre concret cet engagement, la Direction mettra en place un test de télétravail dont la mise en œuvre débutera au 1^{er} semestre 2024 sur un nombre significatif d'agences. Les différentes étapes de ce test (préparation, suivi et bilan) seront partagées avec les organisations syndicales au travers de la commission SSCT.

Ces nouveaux modes de travail, plus flexibles, permettent de favoriser la qualité de vie au travail des salariés, en ce qu'ils contribuent à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée par la réduction des temps de trajet. Pour faciliter l'accès à ces deux dispositifs, l'entreprise fournira aux collaborateurs les équipements adaptés et proposera à ces derniers des formations à la maîtrise des outils à distance. En parallèle, il est attendu de la part des collaborateurs une qualité, une productivité et une efficacité équivalentes quelle que soit la modalité d'exercice de leur activité professionnelle (sur le site d'affectation, dans les autres locaux de l'entreprise ou en télétravail).

Enfin, les travaux de réaménagement et de rénovation de l'ensemble des locaux de la CEGEE se poursuivent pour les rendre plus attractifs et conviviaux et venir ainsi renforcer le lien social entre collaborateurs lorsqu'ils sont sur site.

Est exclu du champ d'application du présent accord le travail « distant », qui consiste à travailler, en accord avec son manager, depuis un site de la CEGEE différent de son lieu d'affectation.





Enfin, le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, définit le cadre général de mise en place du télétravail et du travail nomade au sein de la CEGEE tout en conservant la souplesse permettant d'adapter le dispositif aux spécificités de chacune des entités (Directions, Départements, Services) éligibles de l'entreprise.

Définitions

Au sens de l'article L. 1222-9 du Code du travail le télétravail désigne « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent que :

- Le télétravail s'entend exclusivement de la situation dans laquelle le salarié exerce de manière régulière son activité professionnelle depuis son domicile.
- Le travail nomade concerne les salariés qui réalisent des rendez-vous réguliers et récurrents chez les clients. Il correspond à une situation où un collaborateur exerce son activité professionnelle depuis son site d'affectation, depuis un autre site de la CEGEE ou depuis l'extérieur de l'entreprise (clients, partenaires). Etant entendu que les salariés nomades, amenés à travailler ponctuellement depuis leur domicile, ne relèvent pas du télétravail tel qu'encadré par le présent accord.

Principes généraux

Les dispositifs de télétravail et de travail nomade mis en œuvre au sein de la CEGEE répondent aux principes généraux suivants :

- Le télétravail et le travail nomade revêtent un caractère volontaire pour le salarié comme pour l'entreprise. Leur mise en œuvre ne peut intervenir qu'avec l'accord des deux parties.
- La pratique du télétravail et celle du travail nomade s'inscrivent dans une relation fondée sur la confiance mutuelle entre le salarié et son manager.
- Le salarié en situation de télétravail ou de travail nomade bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes devoirs que lorsqu'il réalise sa prestation de travail, notamment sur son lieu d'affectation, au sein des locaux de la Caisse d'Épargne Grand Est Europe.
- Dans le cadre du télétravail, et pour maintenir du lien au sein de l'équipe, faciliter la bonne circulation de l'information et pour éviter les risques d'isolement, une présence sur site minimum et régulière est essentielle. Son rythme est décrit dans les articles de cet accord.
- Ces nouveaux modes d'organisation du travail doivent impérativement tenir compte des nécessités opérationnelles et techniques de chacune des entités de l'entreprise dans lesquelles il est mis en œuvre. Ainsi, les adaptations pratiques des dispositifs relèvent de la ligne managériale, dans le respect du cadre général défini par le présent accord. Elles sont portées à la connaissance des salariés. La pratique du télétravail ou du travail nomade ne doit donc pas impacter la performance individuelle et collective de son entité d'affectation.



Titre 1 – le télétravail

Article 1 – Conditions d'éligibilité au télétravail

- **Conditions d'éligibilité tenant aux fonctions et à la nature des activités exercées**

Les parties conviennent que les activités éligibles au télétravail sont celles qui peuvent être réalisées au sein du domicile du salarié dans les mêmes conditions d'efficacité et de sécurité que sur son lieu de travail.

Pour les fonctions BDD qui impliquent la réception de clientèle sur l'un des sites de l'entreprise, un dispositif spécifique est prévu dans le « **Titre 3** » du présent accord. Les dispositions prévues au « **Titre 1** » de cet accord s'appliquent donc seulement aux fonctions supports, incluant **les fonctions supports BDD et BDR, ainsi que les Centres d'affaires de la BDR.**

Parmi les fonctions supports, certaines activités ne peuvent, du fait de leur nature ou des garanties en termes de sécurité qu'elles impliquent, être réalisées au domicile du salarié. Il s'agit notamment :

- Des activités nécessitant l'utilisation de dossiers ou documents papiers confidentiels ne pouvant être ou n'étant pas numérisés ;
- Des activités nécessitant une présence physique (accueil au sein des sites administratifs, interventions présentielle sur sites, dispatching du courrier) ;
- Des activités nécessitant une présence physique permanente dans les locaux de l'entreprise pour des raisons de sécurité (secret bancaire, risque de fraude interne ou externe...)
- Des activités qui ne peuvent techniquement être réalisées au domicile du salarié (notamment nécessité d'un équipement spécifique, hors double écran).

- **Conditions d'éligibilité tenant au profil du salarié**

Est éligible au télétravail le salarié qui occupe des fonctions et exerce des missions éligibles au télétravail, telles que ci-dessus définies, et remplit les conditions cumulatives suivantes :

- Être volontaire à la mise en place du télétravail ;
- Être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée ;
- Justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au minimum 3 mois ;
- Travailler au domicile se situant sur le territoire de la France métropolitaine
- Travailler à temps complet ou à temps partiel sous réserve de travailler a minima 4 jours sur 5 par semaine ou 4 jours sur 4,5 par semaine (pour les collaborateurs travaillant sur un cycle hebdomadaire du mardi au samedi, le samedi comptant pour une journée) ;



- Faire preuve d'un niveau d'autonomie, de maîtrise de l'emploi et de maîtrise des outils de travail à distance suffisant.

Les stagiaires et salariés en alternance ne sont pas éligibles au télétravail, leur présence dans l'entreprise constituant un élément indispensable à leur apprentissage.

Article 2 – Modalités de mise en place du télétravail

Les parties conviennent que les modalités de mise en place du télétravail ci-après exposées s'appliquent en dehors de toute circonstance exceptionnelle, telle que visée à l'article 4 du présent accord.

• Formalisation du télétravail

Les parties rappellent que la mise en place du télétravail repose sur le volontariat et est à l'initiative du salarié.

Le salarié formalise sa demande dans le respect de la procédure interne en vigueur et atteste sur l'honneur :

- être détenteur d'une attestation d'assurance multirisque habitation prenant en compte l'activité en télétravail.
- de bénéficier à son domicile d'une installation électrique conforme aux normes en vigueur.

Le salarié veille à ce que sa demande s'inscrive dans le cadre des modalités de fonctionnement du télétravail prévues au sein de son entité d'affectation.

Le manager étudie la demande du salarié au regard des critères d'éligibilité et des modalités de télétravail en place au sein de son entité d'affectation et l'informe de sa décision.

Les conditions d'exécution et d'organisation du télétravail sont formalisées par le biais d'un avenant au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée, lié au présent accord.

En cas de refus, son manager lui communique notamment les motifs ayant justifié le refus de la demande de télétravail. Le salarié dispose alors de la faculté de solliciter son manager N+2 afin qu'ils échangent sur sa situation et les motifs ayant justifié le refus de sa demande.

• Réversibilité du télétravail

La situation de télétravail demeure réversible. Elle ne constitue pas un élément essentiel du contrat de travail et ne peut, en aucun cas, constituer un droit ou un avantage acquis.

Le manager comme le salarié peut à tout moment décider de mettre un terme au dispositif de télétravail, après qu'un entretien se soit tenu entre le salarié et son manager.





Le manager se réserve notamment la faculté de mettre fin à l'activité en télétravail dans le cas où la façon de travailler du salarié s'avère en inadéquation avec les critères requis pour le télétravail ou si les performances constatées ne sont pas conformes aux attendus tels qu'ils ont été définis lors de la mise en place du télétravail.

Un délai de prévenance de 4 semaines doit être respecté, sauf à ce que le salarié et son manager décident, d'un commun accord, d'en réduire la durée. Il court à compter du jour où la Direction des Ressources Humaines est informée par mail de cette situation.

Le salarié retrouve alors les modalités d'organisation et d'exercice de son activité antérieures à la mise en œuvre du télétravail.

Article 3 – Modalités d'exercice du télétravail

Article 3.1 - Organisation du télétravail

- **Rythme du télétravail**

Le salarié éligible au télétravail qui travaille à temps plein peut exercer son activité professionnelle depuis son domicile, selon les conditions prévues au sein de son entité d'affectation et en tenant compte des contraintes opérationnelles de son activité, à hauteur de :

- un jour fixe par semaine ;
- et/ou un maximum de 24 jours « flottants » par année civile, sous réserve d'une présence minimale sur site de deux jours par semaine (y compris lorsque la semaine comporte un ou plusieurs jours fériés ou un « pont »)

Chaque collaborateur reste libre d'organiser son rythme de télétravail dans le cadre défini ci-dessus.

Le salarié éligible au télétravail qui travaille à temps partiel (à minima 4 jours sur 5 par semaine ou 4 jours sur 4,5 par semaine) peut exercer son activité professionnelle depuis son domicile dans les mêmes conditions que le salarié à temps plein.

Le dispositif de télétravail concerne exclusivement des journées de travail complètes et ne peut donc pas être envisagé par demi-journée. Par exception, lorsque le télétravail est exercé le samedi matin, celui-ci a la valeur d'une journée complète de télétravail.

Pour la prise de ces jours, un délai de prévenance de 3 jours ouvrés francs doit être respecté, sauf à ce que le manager et le salarié décident, d'un commun accord, d'en réduire la durée.





- **Modification ponctuelle ou pérenne des modalités de télétravail**

- **Modification ponctuelle**

Le salarié peut ponctuellement, dans le cadre de ses fonctions, être amené à la demande de son manager, le jour fixe télétravaillé, à participer à des réunions, formations, rendez-vous, manifestations collectives notamment, pour lesquels sa présence est rendue nécessaire. Dans ce cadre, il peut lui être demandé de se rendre dans les locaux de l'entreprise ou sur un autre lieu déterminé.

De même, le salarié peut être à l'initiative d'une demande de modification ponctuelle du jour fixe habituellement télétravaillé, dont la validation reste soumise à l'accord du manager.

Ces ajustements ponctuels sont formalisés dans l'outil de suivi de présence utilisé par l'entreprise.

Un délai de prévenance de 3 jours ouvrés francs doit être respecté, sauf à ce que le manager et le salarié décident, d'un commun accord, d'en réduire la durée.

- **Modification pérenne**

Le dispositif de télétravail peut faire l'objet d'une modification pérenne par un avenant au contrat de travail, soit à la demande de la hiérarchie liée notamment à l'organisation de l'activité, soit à une demande du salarié.

Un délai de prévenance de 4 semaines doit être respecté, sauf à ce que le salarié et son manager décident, d'un commun accord, d'en réduire la durée.

- **Evolution de la situation du salarié**

En cas de déménagement, le salarié doit en informer la Direction des Ressources Humaines et devra produire pour continuer à télétravailler les mêmes éléments que ceux produits pour son ancien domicile, à savoir : déclarer sur l'honneur être couvert par une assurance multirisque habitation (MRH) qui couvre sa présence pendant les journées où il travaille à son domicile, disposer d'une connexion Internet et une installation électrique aux normes concernant ce nouveau domicile. Il peut, à cette occasion, demander une modification pérenne de l'organisation de son télétravail.

Si le collaborateur n'a plus de domicile se situant sur le territoire de la France métropolitaine, le salarié n'est plus éligible au dispositif du télétravail.

En cas de mobilité fonctionnelle, lors du processus de recrutement interne, le dispositif de télétravail et ses modalités d'application au sein de l'entité sont abordés entre le salarié postulant et le manager de ladite entité.

- **Temps de travail**

Il est rappelé que le salarié en télétravail reste soumis au respect des dispositions légales, conventionnelles et contractuelles relatives à la durée et aux horaires de travail applicables au sein de l'Entreprise.





Le salarié bénéficiant **du régime horaires variables** s'engage à respecter sa durée contractuelle, ainsi que les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail. Il doit obligatoirement être joignable a minima durant les plages fixes prévues par les dispositions conventionnelles en vigueur, de 9h30 à 11h30 et de 14h15 à 16h15. Il doit en outre veiller à respecter les règles de e-pointage de ses heures de travail (pour les salariés concernés par ce régime).

Le salarié en forfait jours reste soumis aux règles relatives au temps de travail **applicables aux forfait jours**, indépendamment du fait qu'il exerce sa journée en télétravail ou sur son lieu d'affectation.

- **Limites du télétravail**

Le télétravail doit s'exercer dans le strict respect des règles applicables en matière de durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, du droit au repos, du temps de pause et du droit à la déconnexion. Il s'exerce également dans le respect de la Charte d'utilisation des outils nomades¹ en vigueur au sein de la CEGEE.

Aussi, le télétravail ne saurait modifier l'amplitude de travail du salarié.

Il est rappelé que le droit à la déconnexion s'applique lorsque le salarié est en télétravail, il se traduit par l'absence d'obligation d'être connecté aux outils informatiques, numériques et moyens de communication professionnels en dehors du temps de travail.

- **Lieu d'exercice du télétravail**

Le salarié a recours au télétravail sur le seul territoire de la France métropolitaine.

Il exerce son activité en télétravail au sein de son domicile ou de sa résidence secondaire sous réserve d'une connexion Internet suffisante, de la conformité des installations électriques et de la couverture par la souscription à une assurance multirisque habitation (MRH).

Pour des raisons de sécurité informatique, le salarié doit disposer d'un accès Internet privé excluant les réseaux de WIFI public.

- **Accompagnement et suivi du salarié en télétravail**

Le télétravail s'inscrit dans une relation managériale basée sur la confiance et sur la capacité du salarié à travailler de manière autonome.

Il ne doit pas être un élément qui modifie à la hausse ou à la baisse les missions et activités habituelles du salarié, ses objectifs ou encore sa charge de travail.

Dans ce cadre, le manager et le salarié doivent tous deux veiller à la préservation de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

¹ La charte d'utilisation des outils nomades est disponible dans l'espace RH ou en suivant ce [lien](#)





Le télétravail s'inscrit pleinement dans le respect de la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie².

Il est rappelé que le recours au télétravail ne doit pas modifier les critères d'évaluation des résultats, ni donner lieu à des demandes de reporting supplémentaires.

Article 3.2 – Modalités spécifiques pour les travailleurs proches aidants et les travailleurs en situation de handicap

Les parties ont souhaité prévoir des dispositions particulières applicables aux :

- Salariés dits « proches aidants », qui s'occupent d'un proche (tel que défini à l'article L. 3142-16 du Code du travail) souffrant d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ;
- Salariés titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Les conditions d'éligibilité au télétravail sont aménagées pour les collaborateurs RQTH ou pour les salariés aidants. Une présence sur site est cependant impérative à minima une journée complète par semaine ou deux demi-journées dans des situations spécifiques.

En conséquence, ces salariés pourront exercer leurs activités professionnelles depuis leur domicile à hauteur de :

- 2 jours fixes maximum par semaine, selon les conditions prévues au sein de leurs entités d'affectation ;
- Un maximum de 24 jours de télétravail par an.

Sous réserve d'une présence sur site à minima d'une journée complète par semaine ou deux demi-journées.

Pour bénéficier de cette dérogation, le salarié joint à sa demande, selon le cas :

- Une attestation médicale qui justifie du caractère indispensable d'une présence soutenue et/ou de soins contraignants, ne mentionnant pas la pathologie du proche concerné. Dans la mesure du possible, l'attestation précise la durée prévisionnelle du besoin d'accompagnement ;
- La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée à son égard.

² La Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie est disponible dans l'espace RH ou en suivant ce [lien](#)





Article 3.3 – Modalités d'accès spécifiques à une organisation en télétravail

Les parties ont souhaité prévoir des dispositions particulières applicables aux :

- Femmes enceintes de l'entreprise, à partir du 5^{ème} mois de grossesse ;
- Salariés éligibles au congé second parent ou au congé d'adoption.

En application de l'accord sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 28 janvier 2022, les dispositions de télétravail sont aménagées :

- pour les femmes enceintes à compter du 5^{ème} mois de grossesse,
- pour les bénéficiaires du congé 2^{ème} parent ou d'adoption, durant toute la période d'éligibilité à ce congé,

en leur accordant la prise de 2 jours fixes de télétravail par semaine, y compris pour les personnes à temps partiel dès lors qu'elles travaillent a minima 4 jours sur 5 par semaine ou 4 jours sur 4,5 par semaine et que leur métier est éligible au télétravail.

En conséquence, ces salariés pourront exercer leurs activités professionnelles depuis leur domicile à hauteur de :

- 2 jours fixes maximum par semaine, selon les conditions prévues au sein de leurs entités d'affectation.
- Et/ou un maximum de 24 jours de télétravail par an sous réserve d'une présence hebdomadaire sur site de deux jours minimum.

Cet ajustement ponctuel est formalisé entre le salarié et son manager par courrier électronique.

Article 4 - Circonstances exceptionnelles

Conformément au Code du travail, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, de menace d'épidémie ou de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Le télétravail mis en œuvre dans le cadre de circonstances exceptionnelles répond à des modalités de mise en place adaptées aux circonstances. De même, les modalités d'exercice du télétravail définies à l'article 3 du présent accord sont susceptibles de faire l'objet d'ajustements, dans le but de préserver la santé et la sécurité des salariés tout en garantissant le fonctionnement de l'entreprise.

Par exception, conformément à l'article L1222-11 du Code du travail, en cas de circonstances exceptionnelles (menace d'épidémie, force majeure) les stagiaires et salariés en alternance dont l'activité est éligible au télétravail, peuvent télétravailler selon les modalités définies par l'entreprise.





Titre 2 – Le travail nomade

Article 1 – Situation de travail nomade

Le travail nomade est une souplesse d'organisation favorisant l'amélioration du bien-être au travail et une meilleure efficacité puisqu'il permet de manière occasionnelle de limiter les trajets, en évitant ou raccourcissant ceux-ci.

Le principe du travail nomade est permanent, sa mise en œuvre est ponctuelle et souple, en fonction du contexte, de l'agenda et de l'activité. Il ne se confond pas avec le télétravail qui est une modalité d'organisation répondant aux règles définies au Titre 1 du présent accord.

Le travail nomade en CEGEE concerne le travail réalisé depuis son domicile, avant ou après un rendez-vous professionnel hors du site d'affectation.

Il requiert l'information préalable du manager **par écrit** (courrier électronique, SMS). L'absence de réponse de ce dernier vaut tacite acceptation et le refus doit être motivé.

Article 2 – Critères d'éligibilité

Le dispositif de travail nomade concerne les marchés spécialisés de la Banque de Détail et les métiers concernés sont exclusivement : les Chargés d'affaires exerçant sur les marchés grand public (dont Tutelles), gestion privée, professionnels (dont Agri-Viti et associations de proximité)

Les conditions d'éligibilité sont celles décrites ci-dessous :

- Ancienneté de 6 mois dans l'emploi exercé.
- Maîtrise des outils de gestion à distance de la relation client.
- Autonomie dans l'organisation de son travail, appréciée par son manager.

Article 3 – Restrictions

La réalisation des opérations ci-dessous est interdite au domicile du collaborateur :

- Les entrées en relation.
- Les opérations d'espèces ou de chèques.
- Les virements vers des comptes externes (SEPA et hors SEPA).
- Les rendez-vous avec des clients en présentiel au domicile du salarié.
- Tout acte nécessitant la production d'un document original papier par le client.





Titre 3 – La mise en place d'un test de télétravail pour les fonctions commerciales de la Banque de Détail

Article 1 – Objectifs

Dans le cadre de l'évolution du déploiement du télétravail au sein de l'entreprise, les parties conviennent de la réalisation d'un test de télétravail, débutant au cours du 1^{er} semestre 2024, au sein d'un panel d'agences du réseau commercial de la Banque de détail et de la Banque Digitale, ainsi que les métiers exercés au sein des Directions Régionales et en particulier les promoteurs.

La réalisation du test permettra notamment :

- d'identifier les prérequis et les éventuelles contraintes de la mise en place du télétravail dans différentes configurations d'agence : format, effectif, zone de chalandise ;
- d'évaluer l'impact sur la relation client et les résultats commerciaux ;
- de recenser les besoins de formation complémentaires sur la relation et les outils de gestion à distance ;
- de préciser les modalités d'exercice d'une activité commerciale à domicile : rendez-vous à distance, appels clients entrants et sortants ;
- de s'assurer du bon respect du secret bancaire et des règles déontologiques relatives à l'exercice de l'activité commerciale.

Article 2 – Eligibilité

Le test concernera l'ensemble des métiers exercés (GC, GCP, DA ou DA adjoint, RSC) dans les agences retenues. Un panel représentatif de promoteurs de l'excellence de tous les marchés (grand public, professionnel, gestion privée, risque et conformité) ainsi que de la Banque Digitale sera également intégré dans le test de télétravail BDD.

Le test se fera sur la base du volontariat des collaborateurs et selon les mêmes règles que celles auxquelles sont soumises les fonctions supports éligibles au télétravail et énoncées dans les articles 1 à 4 du paragraphe « Titre 4 » de l'accord.

Article 3 – Restrictions

La réalisation des opérations ci-dessous est interdite au domicile du collaborateur :

- Les entrées en relation.
- Les opérations d'espèces ou de chèques.
- Les virements vers des comptes externes (SEPA et hors SEPA).
- Les rendez-vous avec des clients en présentiel au domicile du salarié ou en tout autre lieu en-dehors de l'agence.
- Tout acte nécessitant la production d'un document original papier par le client.





Cette liste n'est pas exhaustive et pourra être amendée avant, pendant ou après la phase de test

Article 4 – Modalités de mise en œuvre du test de télétravail

Les parties conviennent que la mise en œuvre du test sera initiée au cours du premier semestre de l'année 2024 pour une durée effective (période de congés d'été neutralisée) nécessaire à l'établissement d'un bilan complet. L'objectif est de finaliser cette phase à la fin de l'année 2024.

Le périmètre du test concernera un nombre suffisant d'agences pour permettre d'analyser le télétravail dans toutes les configurations. Ainsi, le panel sera constitué :

- d'agences réparties sur l'ensemble du territoire
- d'agences en zone rurale et en zone urbaine
- d'agences de format et de tailles différentes

En complément de ce panel d'agences, un test de télétravail sera effectué sur un échantillon des métiers exercés au sein d'une Direction Régionale.

Dans le cadre de cette démarche, il sera étudié les possibilités pour y intégrer le périmètre de la Banque digitale.

La Commission SSCT sera impliquée dans les différentes phases du test, en parallèle des travaux menés avec les directions métiers de la BDD :

- la préparation : détermination du panel d'agences, identification des critères de suivi, actions de conduite du changement avec les collaborateurs, communication, formation
- le suivi pendant le test : actions correctrices éventuelles.
- le bilan détaillé du test.



Titres 4 – Dispositions communes

Article 1 - Conditions matérielles d'exercice du télétravail ou du travail nomade

- **Espace de travail et équipement**

Afin d'exercer son activité de télétravail dans les meilleures conditions, le salarié veille à aménager un espace de travail, pouvant être temporaire, à son domicile.

En amont de sa demande de télétravail ou de travail nomade, le salarié réalise un test de sa connexion internet, à son domicile, afin de s'assurer que celle-ci est suffisante.

Dans un souci de sécurisation des données, le collaborateur s'engage à ne pas utiliser son propre matériel informatique. Il prend soin des équipements qui lui sont confiés et en assure la bonne conservation, en les utilisant conformément à la Charte d'utilisation des ressources informatiques³.

Le salarié en télétravail/travail nomade informe immédiatement son supérieur hiérarchique en cas de panne, incident technique l'empêchant d'effectuer normalement son activité ou encore de la détérioration, perte, ou vol du matériel mis à sa disposition.

Les équipements fournis par l'entreprise restent la propriété de cette dernière.

Pour apporter davantage de confort à l'exercice de leur activité, les collaborateurs en situation de télétravail ou de travail nomade disposeront d'un accès à des tarifs préférentiels du catalogue CEGEE pour l'achat de matériel informatique ou de mobilier. Cette disposition sera également étendue à l'ensemble des collaborateurs ; une note de service viendra en donner le mode opératoire.

- **Conformité des installations électriques**

Le salarié s'assure que ses installations électriques sont conformes et permettent l'exercice du travail à domicile.

La conformité des installations électriques de l'espace de travail est une condition préalable à la mise en place du travail à domicile. Lors de sa demande de télétravail ou travail nomade, le salarié atteste sur l'honneur avoir effectué ces contrôles.

- **Assurance multirisque habitation**

Le salarié informe sa compagnie d'assurance qu'il exerce partiellement son activité professionnelle à son domicile et s'assure que son assurance multirisque habitation couvre sa présence pendant les journées où il travaille à son domicile.

³ La charte d'utilisation des ressources informatiques constitue l'annexe 2 au Règlement intérieur, disponible dans l'espace RH ou en suivant ce [lien](#)



Lors de sa demande de télétravail, le salarié s'assure être en possession d'une attestation d'assurance multirisque habitation mentionnant ces éléments et l'atteste sur l'honneur.

Article 2 - Sécurité/Confidentialité des données

Le salarié en télétravail/travail nomade s'engage à respecter l'ensemble des dispositions du Règlement Intérieur et de ses annexes, ainsi que l'ensemble des règles de sécurité et de confidentialité en vigueur au sein de la CEGEE.

Il doit notamment continuer à observer la discrétion et la confidentialité la plus stricte sur les informations auxquelles il a accès, par tout moyen, dans le cadre de ses fonctions. Il doit veiller à empêcher l'accès et l'utilisation abusive ou frauduleuse des équipements professionnels mis à sa disposition et aux données qu'ils contiennent.

Le salarié doit également respecter les consignes établies dans la Charte d'utilisation des ressources informatiques annexée au Règlement Intérieur qui précise notamment les règles ci-dessous :

- Le salarié s'oblige à une vigilance accrue et à un comportement responsable liés à la sensibilité des opérations réalisées en télétravail, et particulièrement les opérations transactionnelles clients.
- Les règles et exigences en matière de confidentialité de l'information, tant sur les données clients que sur les données d'entreprise, doivent être strictement appliquées, particulièrement vis-à-vis des proches (famille, amis).
- A domicile, comme au bureau, le salarié doit verrouiller sa session informatique dès qu'il s'éloigne de son poste de travail.
- En fin de journée, ou en fin d'activité, le salarié doit déconnecter son poste informatique du réseau informatique de son domicile, et fermer sa session.
- Seules les solutions d'accès à distance fournies par l'entreprise sont autorisées.
- Seuls les moyens mis à disposition par la CEGEE pour partager des documents et des fichiers doivent être utilisés, à l'exclusion de toute application ou équipement personnel.

Le non-respect de l'une de ces obligations peut constituer un motif de réversibilité du dispositif de travail à domicile ; un entretien avec la DRH viendra fixer les modalités de poursuite ou non du télétravail.

Article 3 – Situation du salarié pendant le télétravail/travail nomade

Le salarié en situation de travail à domicile dispose des mêmes droits et devoirs individuels et collectifs que ceux applicables au salarié en situation comparable travaillant de manière permanente dans les locaux de l'entreprise.

Il reste soumis à l'ensemble des dispositions conventionnelles et du Règlement intérieur pouvant être transposées à l'exécution de ses fonctions depuis son domicile.





Lorsque le contrat de travail du salarié fait l'objet d'une suspension, et ce qu'elle qu'en soit la cause, il doit impérativement s'abstenir de fournir une prestation de travail depuis son domicile, de la même manière qu'il cesse d'exercer son activité professionnelle au sein des locaux de l'entreprise pour le temps de la suspension.

Enfin, il est précisé que la situation de travail à domicile est incompatible avec la garde concomitante d'enfants ou de toute autre activité distincte de celle relevant du travail réalisé pour le compte de la CEGEE.

L'exercice d'activités incompatibles avec le télétravail peut constituer un motif de réversibilité permanente du dispositif.

Article 4 - Garanties en matière de santé et de sécurité

Il est rappelé que les dispositions légales et conventionnelles portant sur la santé et la sécurité au travail sont applicables au salarié en situation de travail à domicile.

En cas d'arrêt de travail, le télétravailleur ou le travailleur nomade en informe sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines dans les mêmes formes et délais que lorsqu'il effectue son travail dans les locaux de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 1222-9 du Code du travail, l'accident survenu sur le lieu de travail où est exercé l'activité professionnelle (y compris son domicile) du collaborateur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

Si un accident survient au domicile du salarié alors qu'il est en train de travailler, il en informe sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines dans les mêmes formes et délais que s'il se trouvait dans les locaux de l'entreprise.

Article 5 – Période transitoire

Les nouveaux dispositifs relatifs à l'organisation du télétravail et au travail nomade institués par le présent accord, nécessitent des actions préalables organisationnelles ou techniques à leur mise en œuvre :

- communication et pédagogie auprès des collaborateurs et de la ligne hiérarchique,
- recueil des souhaits des collaborateurs et formalisation par avenant au contrat de travail,
- paramétrage des outils RH.

Afin que ces actions soient menées dans de bonnes conditions, il est ainsi prévu d'appliquer les nouvelles modalités de télétravail et de travail nomade (articles des paragraphes « Titre 1, 2 et 3 » du présent accord) à compter du 1er janvier 2024.





Dans l'intervalle, un avenant sera soumis à l'accord des organisations syndicales pour prolonger jusqu'au 31 décembre 2023 et selon les mêmes modalités le dispositif de télétravail, prévu par l'accord sur la mise en place du télétravail du 27 octobre 2020 ainsi que l'avenant n°4 de cet accord. Par souci de cohérence, cet avenant sera soumis postérieurement à la signature d'un nouvel accord sur le télétravail.

Article 6 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Compte tenu des évolutions probables des modes organisation du travail dans le futur, cet accord pourrait être complété par des avenants portant aussi bien sur le périmètre des métiers concernés que sur les modalités du télétravail ou du travail nomade.

Article 7 – Formalités de dépôt et de publicité

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Un exemplaire du présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion. Conformément au décret n°2018-362 du 15 mai 2018, le présent accord sera déposé auprès de la DREETS par voie dématérialisée sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire original sera remis aux parties signataires.

Une information sera donnée au personnel et le présent accord sera mis à disposition des salariés.





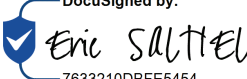
Fait à Strasbourg, en 8 exemplaires,

le 31 juillet 2023.

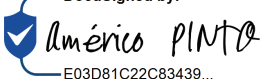
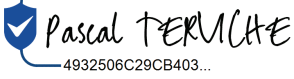
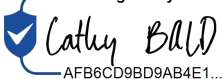

Pour la Direction de la Caisse d'Épargne Grand Est Europe

Monsieur Eric SALTIEL

Mandataire en charge du Pôle Ressources

DocuSigned by:

 7633210DBFE5454...

Pour les Organisations Syndicales Représentatives de la CEGEE

	Nom, Prénom du Signataire	Signature
CFDT	Américo PINTO Délégué Syndical	DocuSigned by:  E03D81C22C83439...
SNE-CGC	Pascal TERVICHE Délégué Syndical	DocuSigned by:  4932506C29CB403...
SU-UNSA	Cathy BALD Déléguée Syndicale	DocuSigned by:  AFB6CD9BD9AB4E1...
SUD	Stéphane MAYER Délégué Syndical	DocuSigned by:  105237E5C626419...



ANNEXE 1

ATTESTATION SUR L'HONNEUR

MODALITES D'EXERCICE DU TELETRAVAIL

Matricule RH (cf fiche de paie) : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Civilité : Choisissez un élément.

Nom : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Prénom : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Affecté à la Direction / Département / Service : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Dont l'adresse de la résidence principale est : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Eventuellement l'adresse de la résidence secondaire est : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Dans le cadre de ma demande de télétravail, je certifie sur l'honneur que pour ma résidence principale ainsi que ma résidence secondaire (si je suis amené à y travailler) :

- Les installations électriques de mon domicile sont conformes et permettent l'exercice du télétravail ;
- J'ai réalisé un test de ma connexion internet à mon domicile ;
- Je dispose, à mon domicile, d'un espace aménagé permettant d'exercer mon activité professionnelle ;
- Je m'engage à veiller au respect de la confidentialité des informations et des documents professionnels que je pourrais être amené à utiliser.

J'atteste avoir pris connaissance des risques que présente toute déclaration incomplète ou erronée.

Fait pour servir et valoir ce que de droit

Fait à Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. le Cliquez ou appuyez ici pour entrer une date.

Signature

