

AVENANT N° 1 A L'ACCORD SUR LE TELETRAVAIL

La société CREDIT AGRICOLE CIB, Société Anonyme au capital de 7.851.63 6.342 euros, ayant son siège social, 12 place des États-Unis, CS 70052,92547 Montrouge Cedex, France, immatriculée sous le n° Siren 304 187 701 au, Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre, représentée par X, en sa qualité de Directrice Générale Adjointe en charge des Ressources Humaines, agissant en vertu des pouvoirs qui lui ont été conférés par délégation de pouvoirs du Directeur Général, X,

D'UNE PART,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de Crédit Agricole CIB

D'AUTRE PART,

PRÉAMBULE

Par la signature de l'accord télétravail le 4 octobre 2021, Crédit Agricole CIB et les organisations syndicales ont instauré le télétravail comme un mode de travail à part entière au sein de l'Entreprise, avec près de 87 % de salariés bénéficiaires du télétravail en France en 2022.

Après un an d'application de l'accord, les Parties se sont réunies dans le cadre d'une commission de suivi le 12 septembre 2022 afin de réaliser un premier bilan. A la suite de cette commission, une réunion s'est tenue le 28 octobre 2022 avec les organisations syndicales signataires de l'accord afin d'étudier les éventuelles possibilités de développer le dispositif de télétravail et de l'adapter au mieux aux attentes des collaborateurs et des métiers. En ce sens, il a été convenu de modifier les articles suivants :

- Article 1 : « Définition et lieux du télétravail » ;
- Article 3 : « Modes d'organisation du télétravail » ;
- Article 5 : « Conditions de mise en œuvre du télétravail » ;
- Article 10 : « Equipement et sécurité des données » ;
- Article 11 : « Frais liés au télétravail »,
- Article 14 : « Durée de l'accord, entrée en vigueur et clause de rendez-vous »

Article 1 - Modification de l'article 1 « Définition et lieux du télétravail »

L'article 1.1 « Définition » est modifié :

Aux termes de l'article L. 1222-9 du Code du travail, le télétravail s'entend comme 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.

Le télétravail se distingue des situations particulières et individuelles suivantes, pour lesquelles les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas :

- Le travail nomade, à savoir lorsque le salarié est amené, dans le cadre de ses fonctions, à effectuer son travail depuis un lieu de travail autre que son lieu habituel de rattachement (un autre site de la société ou du Groupe Crédit Agricole ou encore dans les locaux des clients) ;
- Les déplacements professionnels en France ou à l'étranger ;
- Les interventions réalisées par les salariés depuis leur domicile pendant une période d'astreinte ou une période hors travail normal qui relèvent des dispositions de l'accord dit "HPN" en vigueur au sein de l'entreprise.

Le présent accord n'a pas vocation à s'appliquer dans les situations exceptionnelles ou d'urgence, où le salarié exerce occasionnellement son travail à son domicile, notamment en cas de menace d'épidémie, de pandémie, de grève générale dans les transports en commun, de dégradation climatique, de force majeure, ou encore d'épisode de pollution, comme en disposent les articles L. 1222-11 du Code du travail et L. 223-1 du Code de l'environnement.

Dans ces hypothèses et sans remettre en cause la situation des salariés en télétravail, le télétravail est considéré comme un simple aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Une information collective sur la mise en place du télétravail dans ces situations exceptionnelles sera diffusée par la Direction à l'ensemble des collaborateurs.

En 2022, en cohérence avec l'engagement de contribuer à la neutralité carbone à horizon 2025 et de réduire significativement l'empreinte environnementale de fonctionnement à horizon 2030, le Groupe Crédit Agricole S.A. a signé l'adhésion à la charte d'engagement EcoWatt. Cette charte est un dispositif citoyen qui permet d'adopter une consommation d'énergie responsable et de contribuer ainsi à assurer le bon approvisionnement de tous en électricité. Elle met en place un dispositif d'alerte EcoWatt en cas de tension avérée sur le réseau de distribution, dont l'objectif est de neutraliser au maximum la consommation des bâtiments. Cette alerte déclenche notamment l'application d'un télétravail « de crise » pour les fonctions qui peuvent être opérées à distance. Ces jours de télétravail exceptionnels viennent en complément du quota annuel de jours de télétravail, et donnent lieu à l'indemnisation prévue à l'article 11 de l'accord télétravail.

Article 2 : Modification de l'article 3 « Modes d'organisation du télétravail »

Les articles 3.1 et 3.2 « Organisation et principes de fonctionnement du télétravail » et 3.2 « Forfait de jours flexibles » sont supprimés et remplacés par le nouvel article 3.1 « Organisation et principes de fonctionnement du télétravail » suivant, à compter du 1^{er} janvier 2023 :

Le salarié éligible dispose d'un quota de jours équivalent à 40 % de la durée annuelle du travail, soit 84 jours par an maximum. Ce nombre de jours s'entend pour un collaborateur à temps plein, présent toute l'année.

Les salariés arrivant en cours d'année au sein de Crédit Agricole CIB disposent d'un nombre de jours de télétravail proratisé selon leur date d'arrivée.

Aussi, en cas d'absence du collaborateur supérieure à 28 jours calendaires, le nombre de jours de télétravail est proratisé à due proportion de la durée de l'absence.

Dans la mesure où le travail à temps partiel ou à temps réduit est principalement choisi pour des raisons liées à l'organisation familiale (parentalité, proches aidants, etc.), les Parties sont convenues de proratiser ce quota annuel de jours uniquement pour les salariés dont la durée annuelle du travail est inférieure à 80%, comme suit :

Durée du travail annuelle contractuelle	Quota maximum de jours de télétravail
Forfait 218, 213, 208 jours ou en heures équivalent à 206 jours	84
Temps réduit \geq 167 jours et temps partiel \geq 80%	84
Temps réduit - 146 jours ou temps partiel à 70%	59
Temps réduit - 125 jours ou temps partiel à 60%	50
Temps réduit - 104 jours ou temps partiel à 50%	42

Le télétravail revêt un caractère volontaire tant pour le collaborateur que le manager. Le collaborateur peut donc choisir, s'il le souhaite, de :

- Télétravailler un nombre de jours inférieur au nombre de jours dont il dispose,
- Ne pas télétravailler.

Les jours de télétravail non pris par le salarié sur l'année civile ne donnent pas lieu à un report sur l'année suivante.

Le télétravail s'exerce en principe par journée entière. Par exception et avec l'accord du manager, les jours de télétravail pourront être pris par demi-journée lorsque l'autre demi-journée n'est pas travaillée (repos, temps partiel...).

Le nombre de jours de télétravail sur une base hebdomadaire peut varier de 0 à 5 jours ouvrés : il ne s'agit pas de jours intangibles mais de jours variables, permettant de s'adapter au mieux à l'activité, à l'actualité, et aux nécessités opérationnelles. Pour autant, lorsque cela est

compatible avec l'activité, l'organisation du travail doit pouvoir favoriser le positionnement de 2 jours de télétravail en moyenne par semaine, si le collaborateur en fait la demande.

Afin de veiller à la cohésion d'équipe, chaque manager a la possibilité de prévoir, s'il l'estime nécessaire, des temps collectifs lors desquels toute l'équipe doit être présente sur site. Aussi, le salarié doit être en mesure d'assister en présentiel aux réunions, rendez-vous client, formations et manifestations collectives (séminaires, salons professionnels...) pour lesquels sa présence physique est nécessaire.

Enfin, de manière à prévenir tout phénomène d'isolement et à préserver la cohésion du collectif de travail, les collaborateurs devront exercer une présence effective de deux jours par quinzaine travaillée sur leur lieu habituel de travail.

Les jours de télétravail peuvent être accolés à des jours de repos (congés payés, RTT, repos compensateurs et récupérations, jours non travaillés du fait de la réduction du temps de travail), sous réserve de l'accord exprès du manager.

Une attention particulière devra être portée aux demandes de télétravail formulées pendant les périodes de repos estivales de manière à pouvoir maintenir des temps collectifs en présentiel et répondre aux impératifs opérationnels.

Par ailleurs, les jours de télétravail exercés dans le cadre des situations exceptionnelles ou d'urgence mentionnées à l'article 1 du présent accord ne se déduisent pas des forfaits de jours précités. Ils constituent un aménagement de leur poste de travail rendu nécessaire pour assurer la continuité de l'activité de l'entreprise.

Il est aussi rappelé que le recours au travail hybride permet une certaine souplesse dans l'organisation de la journée de travail des salariés et les heures d'arrivée et de départ sur les sites afin notamment d'éviter l'affluence dans les transports, et de faire face à certaines contraintes ou imprévus. Tout en reconnaissant cette souplesse dans l'organisation des temps, il est rappelé l'importance et la nécessité de respecter des temps de déconnexion et les temps quotidiens de repos entre deux journées de travail afin de la garantir en toutes circonstances la qualité de vie comme rappelé à l'article 8 du présent accord.

L'article 3.3 « Forfait de jours supplémentaires pour situations spécifiques » devient article 3.2. Il est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 2023 :

Pour tenir compte de la situation spécifique de certains salariés, le forfait annuel de jours de télétravail peut être augmenté comme suit :

- Jusqu'à 20 jours supplémentaires au bénéfice des salariées qui ont informé la Direction des Ressources Humaines de leur état de grossesse et souhaitent bénéficier de ce mode d'organisation de travail jusqu'à leur départ en congé maternité. Le nombre de jours accordés dépend du moment de la déclaration de la grossesse au service ressources humaines :

- Déclaration dans les 3 premiers mois de la grossesse : 20 jours supplémentaires,
 - Déclaration entre 4 et 6 mois de grossesse : 15 jours supplémentaires,
 - Déclaration à partir du 7^{ème} mois de grossesse : 10 jours supplémentaires.
- 20 jours par an supplémentaires au bénéfice :
- Des salariés proches aidants familiaux, sous réserve de justifier de la situation d'aidant familial au sens de l'article R.245-7 du Code de l'action sociale et des familles par un certificat médical à renouveler chaque année auprès de la Direction des Ressources Humaines,
 - Des salariés en situation de handicap, déclarés auprès de l'entreprise et tel que défini à l'accord Groupe pour les personnes en situation de handicap en vigueur dans l'entreprise,
 - Des salariés dont le temps de transport est supérieur à 2h30 par jour (aller – retour) après avoir justifié de ce temps par une simulation réalisée sur le site SNCF, RATP, Transilien ou Mappy. Afin de faciliter le traitement des demandes par HRE, et d'assurer l'équité entre les collaborateurs, cette simulation devra mentionner une arrivée sur le lieu de travail un jour ouvré à 9h et un départ à 18h, et retenant le trajet le plus court proposé par le moteur de simulation.

Ces forfaits de jours supplémentaires ne peuvent pas se cumuler.

L'article 3.4 « Situations d'aménagement de poste pour raison de santé exclues du périmètre de l'accord » devient article 3.3.

L'article 3.5 « Expérimentation d'un forfait de jours de télétravail réduit pour les fonctions non-éligibles au télétravail » devient article 3.4. Il est modifié comme suit :

Par exception et pour les fonctions identifiées comme non éligibles au télétravail (cf. annexe), les Directions de ligne métier concernées peuvent décider, à titre expérimental, d'accorder un forfait réduit de 10 jours de télétravail.

Ces jours de télétravail pourront être mobilisés sur l'année civile de référence, en accord avec le manager et en cohérence avec les obligations professionnelles du salarié.

Article 3 : Modification de l'article 5 « Conditions de mise en œuvre du télétravail »

L'article 5.1 « Déclaration des jours télétravaillés » est modifié :

Le salarié doit déclarer, en respectant un délai de prévenance de minimum 48 heures, la ou les date(s) des journées télétravaillées dans l'outil de gestion en place.

Pour plus de fluidité dans la gestion des demandes, chaque journée de télétravail demandée est automatiquement validée et décomptée du quota annuel de jours, sauf dans le cas où celle-ci

s'avère par la suite incompatible avec l'activité de la journée. Dans cette hypothèse, le salarié doit annuler son jour de télétravail.

Article 4 : Modification de l'article 10 « Equipement et sécurité des données »

L'article 10 « Equipement et sécurité des données » est modifié dans sa partie « Equipement » :

Pour l'exercice de ses fonctions à domicile, le salarié en télétravail dispose d'un équipement mis à disposition par Crédit Agricole CIB et couvert par l'assurance de la Banque. Dans le cadre de la thématique "Outils et applications informatiques" du projet NOW, une étude est menée quant aux outils et applications de travail. L'avancement de ces réflexions sera communiqué en commission de suivi.

Le salarié bénéficie des systèmes informatiques (matériel, logiciels...), de l'accès à distance de ses applications de travail et d'une solution de téléphonie permettant un exercice normal de son activité professionnelle.

Il s'engage à prendre soin des équipements et matériels qui lui sont confiés et en assure la bonne conservation.

Pour compléter l'équipement fourni par Crédit Agricole CIB à chaque salarié dans le cadre du télétravail, une subvention de 180 € est attribuée à tout nouveau bénéficiaire du télétravail.

Sont éligibles à cette subvention les salariés ayant une ancienneté minimale de 6 mois chez Crédit Agricole CIB.

Pour faciliter son utilisation, cette subvention est versée via une solution digitale en ligne regroupant l'ensemble des produits éligibles.

Cette subvention est reconduite par périodicité de 3 ans. A compter du 1^{er} janvier 2024, elle sera reconduite par périodicité de 2 ans.

Article 5 : Modification de l'article 11 « Frais liés au télétravail »

L'article 11 « Frais liés au télétravail » est modifié :

Afin de participer à la prise en charge des frais engagés dans le cadre du télétravail (chauffage, électricité, abonnement internet, etc.), l'Entreprise verse au salarié, sans justificatif, une allocation forfaitaire d'un montant de 2,50 € par jour de télétravail effectif prévu à l'article 3.1 et 3.2 du présent accord (soit 210 € par an pour 84 jours de télétravail). Le montant de cette allocation est automatiquement revalorisé en cas d'augmentation du plafond d'exonération de cotisations et de contributions sociales URSSAF.

Cette indemnité est versée chaque année en seule fois et calculée au prorata du nombre de jours télétravaillés sur l'année. Elle est exonérée de cotisations et contributions sociales, conformément aux règles URSSAF en vigueur.

Article 6 : Modification de l'article 14 « Durée de l'accord, entrée en vigueur et clause de rendez-vous »

Le troisième alinéa de l'article 14 « Durée de l'accord, entrée en vigueur et clause de rendez-vous » est modifié :

Les thèmes suivants seront notamment étudiés : mise en œuvre du forfait de jours de télétravail, éligibilité, conditions d'accès, formalisation de la demande, suivi, modalités de la restauration collective.

Article 7 : Durée & publicité de l'avenant

Le présent avenant prend effet à compter de sa date de dépôt à la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) et est institué pour une durée indéterminée.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Il sera déposé dès sa signature, par l'Entreprise, à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, exclusivement sous forme dématérialisée à partir de la plateforme de téléprocédure : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr. Un exemplaire est également remis au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt. Le contenu du présent avenant est porté à la connaissance du personnel sur l'intranet HRE.

Fait à Montrouge le 13 décembre 2022 en 5 exemplaires

Pour CREDIT AGRICOLE CIB,
X
Directrice Générale Adjointe
Directrice des Ressources Humaines

**Pour les Organisations Syndicales
En leur qualité de délégués syndicaux :**

C.F.D.T.

C.F.T.C.

S.N.B/CFE-C.G.C.