

ACCORD TELETRAVAIL

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE représentée par la Directrice des Ressources Humaines du Groupe,

Et, d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives au niveau national,

C.F.D.T. représentée par

C.F.T.C. représentée par

C.G.T. représentée par

S.N.B. représentée par

Il est convenu ce qui suit.

Fait à Paris La Défense, le 7 janvier 2021

PREAMBULE

Forte de son expérience de plus de 7 ans en matière de télétravail, de son expérimentation du télétravail exceptionnel comme mesure de protection face à la pandémie de Covid-19 qui a bouleversé l'organisation et les pratiques professionnelles de l'entreprise, et des attentes fortes des salariés qui ont largement plébiscité ce mode d'organisation du travail, SOCIETE GENERALE a choisi de franchir un pas supplémentaire en ouvrant le télétravail au plus grand nombre.

Ainsi, SOCIETE GENERALE a poursuivi son dialogue avec les Organisations syndicales représentatives, comme cela est le cas depuis 2013, afin de faire évoluer cette organisation du travail. Depuis Septembre 2020, des échanges puis des réunions de négociation ont eu lieu. Le présent accord résulte notamment de ces démarches.

Il intègre également des recommandations du livre blanc synthétisant les travaux menés par le groupe de travail « *Future of Work* » qui a interrogé l'ensemble des collaborateurs du Groupe, au-delà de SOCIETE GENERALE, sur leurs attentes.

Le télétravail devient ainsi une modalité de travail « ordinaire » dans l'entreprise, accessible aux salariés de SOCIETE GENERALE qui se voient reconnaître la possibilité de télétravailler, dès lors qu'ils répondent aux conditions d'éligibilité définies dans le présent accord, et de bénéficier des contreparties qui y sont attachées.

Au travers de cet accord, les parties signataires entendent déployer le télétravail sur la base de modalités élargies, tout en préservant l'équilibre des temps de vie, le droit à la déconnexion et l'absence de différence de traitement entre les salariés. Elles réaffirment, par ailleurs, leur volonté d'accompagner les salariés et les managers afin de conserver un lien social fort.

Ce déploiement s'opérera au sein de chaque BU/SU dans le cadre défini par le présent accord.

Un des enjeux forts de cet accord repose sur le déploiement du télétravail dans la Banque de Détail. Celui-ci sera clé pour répondre à ses ambitions de compétitivité, satisfaction client et d'engagement des salariés. Le télétravail est une composante de la modernisation de l'organisation du travail au sein de cette BU. Dans ce cadre complexe, des expérimentations ont été lancées sur un panel représentatif d'entités, comptant 1 000 télétravailleurs. Elles permettront de déterminer les modalités de déploiement du télétravail pour BDDF.

Compte tenu de l'impact de la généralisation du télétravail sur les espaces professionnels conduisant à une diminution de la présence sur site des salariés, SOCIETE GENERALE réajustera sa politique immobilière en tenant compte de la nécessité d'agencement des espaces de travail qui doivent s'adapter afin de les rendre plus collaboratifs lorsque les salariés sont sur site. A travers ces aménagements, SOCIETE GENERALE offrira à ses salariés des conditions de travail sur site équilibrées.

1. PRINCIPES GENERAUX

Le télétravail devient un mode d'organisation de l'activité professionnelle plein et entier au sein de SOCIETE GENERALE. Il fait l'objet d'une demande croissante et durable de salariés de SOCIETE GENERALE et constitue un critère et un atout pour renforcer l'attractivité de SOCIETE GENERALE, de ses emplois et de fidélisation de ses salariés.

Le télétravail répond également aux engagements de l'entreprise en matière de responsabilité sociale et environnementale par la réduction de l'impact carbone induit par les moyens de transport.

Bien que certaines activités, secteurs, services ou emplois peuvent être plus concernés que d'autres par ce mode de travail, SOCIETE GENERALE considère que le télétravail doit être déployé au sein de chaque BU/SU pour en accroître l'efficacité.

Comme nouveau mode de travail ayant des incidences sous les angles individuel et collectif, sa mise en œuvre peut être différenciée entre les différents emplois au sein de l'entreprise, tout en veillant à l'équité dans son développement au sein de SOCIETE GENERALE.

Le présent accord définit l'articulation entre le présentiel et le distanciel étant précisé que celle-ci doit préserver, dans le respect de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, les fonctionnements collectifs, l'efficacité des différentes organisations du travail et le maintien du lien social entre les collaborateurs en fixant un cadre structurant et commun de mise en œuvre du télétravail applicable à l'ensemble de SOCIETE GENERALE.

Chaque BU/SU pour son organisation distancielle, comme elle le fait pour son activité en présentiel, respecte les règles définies dans le cadre commun, et détermine, dans le respect des dispositifs arrêtés par l'accord ARTT du 12 octobre 2000 :

- Ses mesures spécifiques d'organisation du télétravail en fonction de ses activités et métiers ;
- Ses modalités de répartition entre présence sur site et jour(s) de télétravail ;
- Ses mesures d'accompagnement des managers et des collaborateurs qu'elle jugerait nécessaire de mettre en œuvre, au-delà des dispositions retenues dans le présent accord.

Le télétravail ne doit pas avoir de caractère obligatoire et un collaborateur qui, pour des considérations qui lui sont propres, ne souhaite pas télétravailler, le peut :

- Sans avoir à se justifier ;
- Sans connaître d'incidence dans le cadre de son activité professionnelle et de son évolution de carrière.

Au sein de SOCIETE GENERALE, les salariés au sein d'un même service ou de services différents, dès lors qu'ils occupent des fonctions similaires doivent être traités avec équité au regard du télétravail et des conditions d'exercice pouvant être mises en place.

2. DEFINITIONS

Article 2.1 - Définition du télétravail

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.

L'ensemble des collaborateurs ont accès au télétravail, sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité définies dans le présent accord.

Article 2.2 - Définition du lieu d'exercice du télétravail

Il s'agit par principe du lieu de résidence principale du collaborateur tel que déclaré à la DRH dans les outils de gestion (Gershwin).

Toutefois, par exception, si le collaborateur optait temporairement ou durablement pour un autre lieu privé que sa résidence principale pour exercer le télétravail, il en informe son manager. Cette option lui est ouverte dès lors que le lieu choisi remplit les conditions jugées nécessaires à une activité professionnelle opérante et sécurisée, à savoir :

Le lieu d'exercice du télétravail doit se situer en France métropolitaine.

Le lieu d'exercice du télétravail doit :

- Disposer d'une connexion internet haut débit ou connexion 4G au moins, condition indispensable à la réalisation du télétravail ;
- Être un lieu privé à usage d'habitation, disposer d'une assurance multirisques habitation ;
- Constituer un espace de travail adapté pour travailler et pour assurer la confidentialité.

Le terme domicile, utilisé dans le présent accord, désigne également le lieu d'exercice du télétravail.

Article 2.3 - Définition des collaborateurs concernés, conditions d'éligibilité et de compatibilité au télétravail

Article 2.3.1 - Collaborateurs éligibles

Le télétravail étant un mode d'organisation de l'activité professionnelle plein et entier au sein de SOCIETE GENERALE¹, le type de contrat de travail, ne peut être un élément qui viendrait rendre, par principe, inéligibles certains collaborateurs à ce dispositif.

Sont éligibles au télétravail :

- Les salariés de SOCIETE GENERALE en contrat à durée indéterminée ;
- Les salariés de SOCIETE GENERALE en contrat à durée déterminée au moins supérieur à 6 mois ;
- Les salariés mis à disposition par des entreprises de travail temporaire dès lors que le/les contrat(s) de mise à disposition serai(en)t au cumul au moins supérieur(s) à 6 mois ;
- Les salariés en contrat d'alternance (apprentissage et professionnalisation) en cohérence avec les modalités de télétravail définies dans leur entité d'accueil, dès lors que les conditions de confidentialité et de tutorat sont remplies et que les tâches confiées et exécutées à distance n'entraînent pas de risque opérationnel ;
- Les stagiaires, en cohérence avec les modalités de télétravail définies dans leur entité d'accueil, dès lors que les conditions de confidentialité et de tutorat sont remplies et que les tâches confiées et exécutées à distance n'entraînent pas de risque opérationnel, pour les stages d'une durée de 6 mois, peuvent télétravailler. Leur responsable de stage s'assurera que le télétravail n'est pas un frein à la bonne réalisation du stage.

¹ Dans ses établissements en France métropolitaine

Le type de contrat peut conduire à ce qu'une attention particulière soit portée aux conditions d'intégration des collaborateurs, qu'ils soient permanents ou non, dans leur communauté de travail en s'attachant à ce que chaque collaborateur y perçoive son rôle et sa contribution. Aussi, un critère d'ancienneté pourra être considéré sans pouvoir excéder une durée de 6 mois.

Le télétravail peut être une réponse dans l'accompagnement d'un salarié dans son rôle d'aidant familial, de manière articulée, avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose en sa qualité d'aidant.

Article 2.3.2 - Critères d'éligibilité et poste de travail

L'analyse de la compatibilité du poste au télétravail est menée par la BU/SU au regard des tâches et processus y afférents, et notamment :

- Des contraintes techniques (accès aux outils informatiques, données, documents ou équipements) ;
- Des impératifs de sécurité des données traitées ou des opérations réalisées ;
- Le niveau de criticité des opérations et des données exploitées ;
- De la nécessité d'une présence dans les locaux (interactions humaines, interventions sur site...) ;
- De la faisabilité d'une réalisation des tâches à distance.

Cette analyse Métier conditionne le nombre de jours de télétravail possible. Des ajustements de l'organisation du travail peuvent être opérés par la BU/SU s'ils permettent d'accroître ou de réduire quantitativement et qualitativement le recours au télétravail.

Avant déploiement, ces ajustements seront présentés par chaque BU/SU dans le cadre de la Commission d'accompagnement visée à l'article 10.

Ce développement du télétravail et les ajustements de l'organisation du travail qu'il peut induire en tant que mode d'organisation de l'activité professionnelle plein et entier au sein de SOCIETE GENERALE doit respecter la politique des risques opérationnels du Groupe (notamment au sujet de la criticité des opérations et données à exploiter), ainsi que l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Article 2.4 - Cas particuliers

Article 2.4.1 - Travailleur frontalier

Le salarié transfrontalier (salarié travaillant au sein de SOCIETE GENERALE en France et résidant dans un Etat de l'Union européenne frontalier) n'est pas exclu du télétravail.

Toutefois dès lors qu'il retient un lieu de télétravail hors de France, dans son pays de résidence, il devra s'informer des impacts fiscaux et sociaux notamment en matière de protection sociale qui en découlent et en faire son affaire.

S'agissant de la couverture d'assurance multirisque habitation de son lieu de télétravail (hors de France), il devra déclarer à son assureur l'exercice de son activité professionnelle en télétravail sur son lieu de résidence et s'il y a lieu, prendre en charge toute prime supplémentaire y afférente.

Indépendamment des accords bilatéraux entre la France et les pays frontaliers qui permettraient le télétravail selon les conditions du présent accord, le travailleur frontalier pourra télétravailler sans dépasser 25% de son temps de travail (soit 1 jour de télétravail hebdomadaire pour un temps plein).

Article 2.4.2 - Les salariés de filiales françaises détachés auprès de SOCIETE GENERALE

Le télétravail consistant en une modalité d'organisation du travail au quotidien, les salariés des filiales françaises détachés auprès de SOCIETE GENERALE en France, peuvent exercer leur activité professionnelle en télétravail pendant leur mise à disposition dans les mêmes situations de travail que les salariés de SOCIETE GENERALE.

Pendant leur détachement, ils conservent le bénéfice des accords collectifs de leur entreprise d'origine.

Toutefois, pour l'exécution de leurs missions en télétravail, les articles 2.2 Définition du lieu de d'exercice du télétravail, et 2.3 pour les dispositions relatives aux critères d'éligibilité, l'article 3 sur les rythmes du télétravail et l'article 5 sur l'accompagnement du collaborateur en télétravail, du présent accord leur sont applicables.

Article 2.4.3 - Les salariés d'entreprises prestataires

Le télétravail constitue un mode d'organisation qui va dépasser le cadre de la seule communauté des collaborateurs de SOCIETE GENERALE. Ainsi, il va entraîner un accroissement des relations professionnelles et des réunions à distance avec l'ensemble des parties prenantes en relations contractuelles B to B avec SOCIETE GENERALE.

SOCIETE GENERALE encourage les entreprises prestataires à prendre toutes les dispositions leur permettant d'accorder du télétravail à leurs salariés selon des conditions compatibles avec l'activité de la BU/SU au sein de laquelle ils réalisent leurs missions.

Article 2.4.4 - Situations collectives spécifiques

Article 2.4.4.1 - Risques majeurs

Le télétravail ordinaire et/ou régulier est à distinguer d'un télétravail devant être mis en place en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure. La mise en place de ce télétravail exceptionnel peut être adaptée comme l'un des aménagements du poste de travail nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Le déploiement du télétravail régulier (salariés déjà équipés, organisation du travail adaptée, etc.) va faciliter la mise en place de ces dispositifs exceptionnels.

Les modalités particulières de ce télétravail exceptionnel seront définies par l'entreprise après échange avec les organisations syndicales représentatives, en fonction de la situation rencontrée. SOCIETE GENERALE maintiendra autant que possible les dispositions du télétravail ordinaire et/ou régulier issues du présent accord en cas de risques majeurs.

Les modalités habituelles de consultation du CSEC sont adaptées aux risques majeurs : le CSEC est consulté dans les plus brefs délais sur la décision de mise en place du télétravail exceptionnel.

Article 2.4.4.2 - Autres situations

Le télétravail peut permettre de faciliter les conditions d'exercice de l'activité en cas de circonstances perturbant les conditions de transport, d'intempéries, d'épisodes de pollution conduisant à des restrictions de la circulation routière au travers d'une extension temporaire et exceptionnelle des périodes télétravaillées.

Le CSEC sera informé des décisions arrêtées.

Dans le cadre des articles 2.4.4.1 et 2.4.4.2, SOCIETE GENERALE procédera à une information des salariés par tout moyen, si possible par écrit, en respectant, autant que faire se peut, un délai de prévenance suffisant.

Article 2.4.5 - Situations individuelles spécifiques

Le télétravail peut être une réponse à des situations individuelles spécifiques. SOCIETE GENERALE favorisera l'utilisation des moyens du télétravail afin de répondre au mieux aux exigences des situations ci-dessous.

Article 2.4.5.1 - Télétravail thérapeutique

Sont visées, les situations d'aménagement de poste sur préconisation médicale pour raison de santé liée à une situation individuelle temporaire ou de handicap.

Ces situations donneront lieu à la formalisation d'avenant spécifique.

Article 2.4.5.2 - Astreinte

Sont visées, les interventions réalisées par les salariés depuis leur domicile pendant une période d'astreinte.

Ces interventions sont régies conformément aux dispositions de l'accord ARTT.

Article 2.4.5.3 - Les salariés itinérants

Sont visées les situations de travail nécessitant des déplacements multiples chez des clients ou des fournisseurs. Ces salariés peuvent combiner déplacements et télétravail sur les mêmes journées de travail dans les mêmes conditions que celles pratiquées lors du travail en présentiel ².

3. RYTHMES DU TELETRAVAIL

Article 3.1 - Télétravail régulier

L'évolution de l'organisation du travail au sein de SOCIETE GENERALE doit amener les BU/SU à mettre en place deux jours hebdomadaires de télétravail au plus grand nombre de salariés.

Ces deux jours hebdomadaires de télétravail constituent la référence du télétravail régulier au titre du présent accord.

Le télétravail régulier est organisé par semaine ou par quinzaine afin de l'adapter au mieux aux modalités de l'exercice des activités au sein de chaque BU/SU.

² Les modalités pratiques d'organisation existantes actuellement lors du travail en présentiel des salariés itinérants ne sont pas remises en cause par le présent accord. A titre d'exemple, lors d'une journée non télétravaillée, un salarié itinérant pourra continuer à se rendre directement chez un client depuis son domicile afin d'éviter des contraintes de double déplacement domicile/lieu de travail puis lieu de travail/client.

Le tableau ci-après présente le nombre de jours de présence minimum sur site en fonction du pourcentage de la durée du travail :

Pourcentage de la durée du travail (par rapport à la durée de référence temps plein)	Nombre de jours de présence minimum sur site
100% (temps plein) et 90%	2 jours par semaine ou 4 jours par quinzaine
80% et 70%	1,5 jours par semaine ou 3 jours par quinzaine
60% et 50%	1 jour par semaine ou 2 jours par quinzaine

L'instauration d'un télétravail régulier de deux jours au sein de SOCIETE GENERALE ne peut cependant être un principe absolu, notamment au sein de certaines BU/SU dont les caractéristiques d'activités pourraient les amener à en réduire le volume individuel pour certains métiers tout en respectant les principes généraux fixés au 1 du présent accord. Au sein des BU/SU concernées le télétravail régulier pourrait être limité à un jour par semaine, voire par quinzaine, sans pour autant qu'aucun collaborateur ou emploi, ne soit exclu par principe de cette évolution de l'organisation du travail.

En tout état de cause, la référence du télétravail régulier ne doit pas être de nature à fragiliser les salariés pour lesquels les outils de travail à distance peuvent constituer un frein au bon accomplissement de leurs missions.

Le salarié, qui souhaite télétravailler en-deçà du rythme retenu par la BU/SU pour son métier, peut en faire la demande auprès de son manager. Une analyse conjointe d'impact sur l'organisation collective de cette situation est alors opérée pour objectiver la décision.

Article 3.2 - Télétravail régulier au-delà de deux jours en moyenne hebdomadaire

A titre dérogatoire, certaines BU/SU, pour certaines de leurs activités et pour certains de leurs métiers fortement compatibles avec le travail à distance, pourraient étendre dans un cadre temporaire ou permanent l'organisation du télétravail régulier sur une moyenne de deux jours et demi, voire de trois jours hebdomadaires de télétravail, ou de cinq jours, voire de six jours par quinzaine.

Cette accentuation du télétravail s'inscrit dans un cadre organisationnel et opérationnel spécifique que la BU/SU doit mettre en place dans les services concernés en respectant les principes de volontariat des collaborateurs et d'équité de traitement.

Article 3.3 - Limitation haute du télétravail

Afin de prévenir les risques d'isolement et de perte du sentiment d'appartenance à l'entreprise, et au-delà des impacts opérationnels que pourrait avoir une activité exercée totalement à distance, le télétravail ne peut être, au sein de SOCIETE GENERALE, une modalité continue et permanente du travail.

Les temps de travail collectifs réguliers dans les locaux de l'entreprise sont des éléments indispensables au maintien d'une communauté de travail, de repères relatifs aux activités et de relations humaines sans distance

Une limite haute de télétravail est instituée. Le collaborateur doit être présent sur site au moins 40 % de son temps de travail habituel apprécié sur la quinzaine, sans compter la prise de jours de RTT, de congés payés.

Cette limite haute, intègre le recours à la journée de télétravail flexible, exposé à l'article 3.5 sans pouvoir l'excéder

Article 3.4 - Répartition du télétravail régulier

Le télétravail s'effectue en principe par journée entière. Toutefois le télétravail peut s'effectuer par demi-journée :

- En cas d'absence quel qu'en soit le motif, d'une demi-journée sur la journée de télétravail ;
- En cas de nécessité de se rendre sur le lieu de travail une demi-journée sur la journée de télétravail ;
- En cas de souplesse organisationnelle définie en liaison avec le manager

Il est également possible de prévoir pour le salarié à temps partiel ou en forfait jours réduit une demi-journée de télétravail lorsque l'autre demi-journée est libérée.

En cas d'absence quel qu'en soit le motif, de jour férié coïncidant avec une journée habituellement télétravaillée, ou de la nécessité d'être sur site un jour habituellement télétravaillé, le salarié ne pourra exiger le report du jour ou de la demi-journée de télétravail.

Chaque manager pour l'organisation collective du service détermine, le plus en amont possible afin de permettre au salarié de s'organiser :

- l'organisation des jours de télétravail et de présence sur site dans la semaine/quinzaine ;
- les jours de présence collective sur site ;
- les modalités d'annulation dans la semaine/quinzaine de jours de télétravail ;
- les périodes de gel pour contraintes collectives de service ;
- les plages de disponibilité (dans les mêmes conditions que lorsque l'activité est exercée sur site).

En cas d'annulation d'une journée de télétravail régulier, il est possible de la repositionner sur une autre journée de la semaine ou de la quinzaine, si l'organisation du travail le permet.

Si la demande d'annulation émane du manager, elle intervient le plus en amont possible, et dans un délai de prévenance de 48 heures minimum (sauf présence urgente rendue impérative par un besoin opérationnel critique tout en tenant compte d'éventuelles contraintes du salarié).

Article 3.5 - Journée de télétravail flexible

Si le télétravail régulier est une composante de l'organisation collective, le télétravail flexible relève, quant à lui, de l'organisation individuelle du salarié en ce qu'il lui permet d'organiser son activité sans que cela vienne perturber l'organisation collective.

Ainsi, distinctement du télétravail régulier, et dans la limite des 40% visée à l'article 3.3 du présent accord, certaines marges organisationnelles individuelles supplémentaires de télétravail sont possibles pour permettre au salarié en télétravail de bénéficier d'une souplesse dans l'exercice de son activité sans altérer celle-ci, ni nuire à l'activité de sa communauté de travail.

Les salariés en télétravail peuvent bénéficier d'une journée de télétravail supplémentaire par mois sans pouvoir excéder 11 jours par année civile, ni réduire le seuil de présence de 40% mentionné à l'article 3.3.

La journée de télétravail flexible est effectuée par le salarié en accord avec son manager dans un délai compatible avec la mise en œuvre effective de ce télétravail ponctuel. Ce dernier devra veiller à avoir un effectif présent sur site suffisant pour assurer la bonne continuité du service.

Le jour non pris au titre d'un mois n'est pas reportable d'un mois sur l'autre.

Les salariés n'ayant pas opté pour le télétravail régulier, dès lors qu'ils occupent un poste éligible, pourront bénéficier du télétravail flexible de manière ponctuelle, sous réserve que l'organisation collective du travail le permette et qu'ils disposent du matériel nécessaire. Dans ce cadre, ils devront respecter les conditions relatives au lieu d'exercice mentionnées à l'article 2.2 du présent accord.

Article 3.6 - Fluctuations saisonnières / missions particulières

A certaines périodes d'activité ou de congés, les BU/SU peuvent définir des périodes limitant le télétravail sans télétravail, ou comportant un nombre de jours réduits de télétravail pour des raisons opérationnelles de permanence, ou de contraintes d'activité. Les entités veilleront à limiter ces réductions à des périodes les plus réduites possibles. Le manager informera le salarié le plus en amont possible, et dans un délai minimum de 48 heures.

Par ailleurs, pour certaines fonctions (consultant, auditeur ...) où la présence sur site (qui peut être les locaux où s'effectue la mission) est nécessaire à la réalisation de la mission, le manager fixe les périodes pendant lesquelles le télétravail est suspendu automatiquement sans pour autant en remettre en cause le principe.

Dans les cadres ainsi définis, le nombre de jours de télétravail est fixé par le manager, après échange avec le salarié.

4. MODALITES OPERATIONNELLES DU TELETRAVAIL REGULIER

Article 4.1 - Formalisation du télétravail

Le salarié sous contrat de travail Société Générale, intéressé, se porte candidat au télétravail selon le processus mis en place dans l'entreprise et décrit en annexe des présentes.

Dans le cadre de l'organisation définie pour l'équipe au sein de la BU/SU, il formule sa demande via l'outil de gestion administrative (Self-service). L'accord du manager est donné via l'outil. En cas de désaccord, le manager motive par écrit son refus.

Article 4.2 - Gestion de la situation des salariés en télétravail dans le cadre de l'accord du 19 octobre 2016

L'accord télétravail du 19 octobre 2016 régit les avenants individuels de l'ensemble des collaborateurs télétravaillant au sein de SOCIETE GENERALE.

La crise sanitaire a suspendu l'application de cet accord sans remettre en cause formellement les avenants en cours.

A sa date de prise d'effet, le présent accord se substitue à l'accord du 19 octobre 2016 et emporte de plein droit la cessation des avenants qui en découlaient.

Article 4.3 - Adaptation, suspension et réversibilité

Le développement du télétravail, en tant que modalité générale d'activité au sein de Société Générale, impose que cette pratique soit opérante, durable et réponde aux attentes du plus grand nombre des salariés.

Aussi, si des périodes d'adaptation, des situations de suspension ou de réversibilité doivent être prévues, elles doivent être limitées en durée ou en fréquence. Leur mise en œuvre intervient si des situations l'imposent pour l'entreprise, la collectivité de travail, ou le salarié concerné.

Certains salariés connaissent des situations professionnelles complexes nécessitant déjà au quotidien du soutien et de l'accompagnement (de la part de leur manager ou de leurs collègues) dans la réalisation de leurs missions en présentiel.

Afin de ne pas placer ces salariés face à un risque particulier lié au télétravail, ces derniers, après échanges avec leur manager, pourront en être temporairement exclus.

Leur manager doit alors leur exposer :

- Les raisons de ne pas les intégrer dans le dispositif ;
- Les modalités de soutien en présentiel qui seront maintenues au cours du télétravail de l'équipe.

Ils bénéficieront d'un accès au télétravail dès lors qu'ils disposeront d'une autonomie suffisante dans l'accomplissement de leurs missions.

Article 4.3.1 - Période d'adaptation

Lors du passage en télétravail, une période d'adaptation de 3 mois sera aménagée, pendant laquelle le collaborateur ou le manager pourrait mettre fin unilatéralement à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. Durant cette période, des entretiens pourront avoir lieu entre le collaborateur et le manager à la demande de l'un ou de l'autre afin d'analyser les éventuels ajustements nécessaires à la poursuite du télétravail.

Article 4.3.2 - Suspension du télétravail

Le collaborateur peut être confronté à des obligations qui sont de nature à empêcher de manière temporaire la réalisation de ses missions depuis son domicile et légitimer une suspension temporaire de la situation de télétravail.

Des circonstances tenant à des impératifs opérationnels peuvent conduire à requérir la présence du salarié sur site.

Dans ces cas, le collaborateur en télétravail ou le manager informe et motive par écrit l'autre partie de la suspension temporaire de la situation de télétravail avec en copie le gestionnaire RH, au moins 7 jours ouvrés avant la date de mise en œuvre de la suspension. Il en précise la durée prévisible.

Cette suspension est au maximum de 3 mois.

A l'issue de cette période, soit le télétravail reprend soit il y est mis fin.

Dans ce dernier cas, le manager en informe la DRH. Si le collaborateur veut reprendre le télétravail à l'issue de la période de suspension, celui-ci devra formuler une nouvelle demande

Cette suspension ne concerne pas les périodes de gel du télétravail, de réduction du télétravail ou d'annulation ponctuelle de jours de télétravail pour les besoins de service.

Article 4.3.3 - Réversibilité du télétravail

En dehors de la période d'adaptation, ou en dehors du cas où le changement de poste n'est pas compatible avec le maintien du télétravail, le collaborateur ou le manager peut décider de mettre fin au télétravail à tout moment par écrit moyennant le respect d'un délai de prévenance d'un mois, sauf accord des parties pour un délai différent pour prendre en considération d'éventuelles contraintes d'organisation du collaborateur. Ce délai ne peut être supérieur à 2 mois.

Le salarié pourra exposer à son manager les motifs liés à l'organisation professionnelle motivant sa décision. Celle-ci est sans incidence sur sa situation professionnelle.

Si la demande émane du manager, ce dernier reçoit le collaborateur en télétravail pour lui en exposer les motifs. Il en informe le gestionnaire RH du collaborateur. La décision motivée sera notifiée par écrit au collaborateur.

Article 4.3.4 - Cadre commun d'échanges

Le télétravail devenant un mode d'organisation de l'activité professionnelle plein et entier au sein de SOCIETE GENERALE, des échanges devront être réalisés dès que cela est nécessaire afin de limiter les cas de suspension et de réversibilité susvisés.

Ainsi, si des difficultés venaient à apparaître dans ce cadre, et dans le respect lié à la vie privée du collaborateur, des échanges conduits par le manager interviendront, le plus en amont possible, pour comprendre la situation rencontrée, et, le cas échéant, adapter les modalités d'organisation de l'activité du salarié.

Article 4.4 - Changement de poste et maintien du télétravail

Le télétravail sur 2 jours étant la référence du télétravail régulier, un changement de poste ne doit pas, par principe, le remettre en cause.

En effet, la montée en compétence lors de la prise de poste est une nécessité qui ne peut être, par principe, un critère d'exclusion du télétravail.

L'organisation du travail, la typologie des tâches, et l'intégration du salarié dans sa nouvelle communauté de travail donneront lieu à un examen par le salarié et son nouveau manager afin de déterminer les conditions dans lesquelles le télétravail peut être défini dans le cadre de la mobilité.

Des adaptations temporaires (aménagement du nombre et du positionnement des jours de télétravail, présence en compagnonnage sur site, jour de travail commun avec le manager, etc...), peuvent être mises en place à l'occasion de changement de poste dans la limite de 6 mois, dont 3 mois maximum de suspension du télétravail.

Ces adaptations permettent que le télétravail ne soit pas une entrave à la maîtrise du poste occupé à l'autonomie dans l'organisation du travail et dans la gestion du temps de travail.

La suspension du télétravail lors d'un changement de poste doit revêtir un caractère exceptionnel et faire l'objet d'un échange explicatif du manager auprès du collaborateur.

Article 4.5 - Promotion du télétravail dans le cadre de la bourse des emplois et du recrutement au sein de SOCIETE GENERALE

S'agissant d'un mode d'organisation plein et entier du travail au sein de SOCIETE GENERALE, le télétravail doit être promu à toutes les étapes des pourvois de postes dans l'entreprise.

La Direction des métiers doit donc contribuer à l'attractivité des postes au sein de SOCIETE GENERALE, aussi bien pour les candidats externes, que pour les salariés en mobilité tout au long de leur carrière.

Elle présentera, dans le cadre de la Commission d'application du présent accord, les ajustements du Système d'information RH permettant de promouvoir le télétravail dans les offres de postes qu'il contient.

5. ACCOMPAGNEMENT DU COLLABORATEUR EN TELETRAVAIL

Article 5.1- Egalité de traitement

Le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que le salarié accomplissant sa prestation de travail dans les locaux de l'entreprise.

Le recours ou non au télétravail est sans incidence sur les éléments constitutifs du socle contractuel, sur l'activité professionnelle, et l'évolution de carrière.

Article 5.2 - Salariés en situation de handicap

Le salarié télétravailleur en situation de handicap bénéficie des mêmes droits, et est soumis aux mêmes obligations que le salarié en situation de handicap accomplissant sa prestation de travail dans les locaux de l'entreprise.

Le télétravail d'un salarié en situation de handicap, activité pérenne, est à distinguer du télétravail thérapeutique visé à l'article 2.4.5.1 du présent accord qui, par nature, revêt un caractère temporaire.

Le salarié en situation de handicap qui dispose d'un équipement spécifique pour exercer ses fonctions sur site, pourra bénéficier, sur préconisation du médecin du travail, d'un équipement sur le lieu de télétravail qu'il a déclaré.

Sa demande est traitée dès la date d'application du présent accord, par Mission Handicap, en complément des éventuelles aides allouées par Société Générale ou tout autre organisme externe, selon les modalités de prise en charge applicables dans l'entreprise.

La prise en charge des demandes s'opère de manière progressive, sur la base des cas individuels, nécessitant l'attribution rapide d'un équipement pour les situations les plus lourdes en matière de handicap.

Article 5.3 - Les salariés en situation de fragilité

SOCIETE GENERALE veillera à ce que l'ensemble des salariés, y compris ceux en télétravail, aient accès aux contacts pertinents (numéros verts, contacts d'urgence) afin que les salariés en situation de fragilité (notamment ceux exposés à des risques de violences intra-familiales, d'addictions, etc.) puissent y recourir. Les adaptations du rythme du télétravail sont possibles sans délai.

Article 5.4 - Durée du travail

Article 5.4.1 - Application du cadre général

Le salarié en télétravail gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre des règles légales et conventionnelles applicables à l'entreprise et plus particulièrement dans le respect des règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire. En aucun cas, le télétravail ne doit modifier, à la hausse ou à la baisse, les missions et les activités habituelles du salarié, ses objectifs, le nombre d'heures de travail et sa charge de travail. Il ne doit donc pas conduire à la réalisation d'heures supplémentaires.

Cependant, si des heures supplémentaires sont accomplies, elles le seront dans les mêmes conditions que lorsque l'activité est exercée sur site.

Ainsi, dans le cadre de son activité professionnelle réalisée à domicile et sauf aménagement spécifique mis en place au sein de la BU/SU :

- Le salarié qui relève d'un dispositif d'horaires collectifs devra respecter les horaires et règles applicables dans son entité ;
- Le salarié qui relève d'un dispositif d'horaires variables devra déclarer l'heure de début et de fin des périodes travaillées sur la journée de télétravail ;
- Le salarié dont le temps de travail est décompté en jours organise son temps de travail dans les mêmes conditions que lorsqu'il est dans l'entreprise.

Chaque année, lors de l'entretien d'évaluation, le télétravailleur et son manager aborderont notamment les questions relatives aux conditions d'activité du salarié ainsi que sa charge de travail.

Article 5.4.2 - Adaptation du cadre général

Dans un contexte de plus grande digitalisation des relations entre les entreprises et leurs clients, ces derniers peuvent vouloir bénéficier d'une plus grande disponibilité commerciale de leurs interlocuteurs au sein de SOCIETE GENERALE. Le télétravail est l'occasion d'étudier et de mettre en œuvre des solutions nouvelles, alternatives d'organisation du travail.

Dans ce cadre, dès lors qu'il existe un intérêt commercial de satisfaction Client, ou un besoin opérationnel défini, la mise en place du télétravail pourra s'accompagner d'un aménagement des horaires ou de la journée de travail.

Ces aménagements interviendront en liaison avec les partenaires sociaux et en fonction de la nature des aménagements envisagés, soit dans le cadre de la négociation d'un accord collectif, soit dans le cadre de la consultation portant sur une adaptation des horaires de travail. Dans cette dernière hypothèse, cette consultation sera précédée d'échanges avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre de la commission d'accompagnement et d'application. Ces échanges porteront sur l'examen de l'aménagement envisagé indépendamment de sa déclinaison en local. Les aménagements susvisés devront préserver l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés.

Article 5.5 - Droit et devoir relatifs à la déconnexion

L'utilisation des Technologies de l'information et de la communication fait partie intégrante de l'environnement de travail. Elles sont sources d'opportunités pour l'efficacité de l'entreprise et le travail du collaborateur.

Le droit à la déconnexion s'entend comme un droit reconnu et opposable à ne pas être sollicité via les outils numériques professionnels de communication pendant les heures et périodes non travaillées, comme un devoir à ne pas céder à l'immédiateté que de tels outils peuvent favoriser.

SOCIETE GENERALE garantit un droit à la déconnexion visant notamment à respecter la conciliation vie professionnelle et vie personnelle qui doit être opérée par l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Chaque salarié doit, par ailleurs, veiller à se déconnecter de l'ensemble de ses outils numériques, en dehors des jours et heures habituels de travail ou pendant les périodes de congés, et de suspension du contrat de travail.

Ainsi, la mise à disposition d'un matériel permettant la connexion à distance avec le poste de travail ne doit pas conduire le salarié en télétravail à se connecter en dehors des heures ou des jours travaillés.

Concernant plus spécifiquement la messagerie, il est précisé qu'en dehors de son temps de travail, le salarié en télétravail n'est en aucun cas tenu de prendre connaissance des messages qui lui sont adressés ou d'y répondre. Cette disposition s'applique à tous les moyens mis à la disposition du salarié et permettant du télétravail qu'il s'agisse du poste de travail proprement dit mais également des smartphones ou des téléphones professionnels.

De manière générale, il est ainsi rappelé que les activités professionnelles, dont celles effectuées en situation de télétravail, nécessitant notamment l'utilisation de la messagerie professionnelle ou des applications professionnelles, s'effectuent pendant le temps de travail.

Des actions de sensibilisation sont mises en place par SOCIETE GENERALE.

Article 5.6 - Sensibilisation, accompagnement managérial et formation

Des actions de prévention, en particulier sur les risques liés à l'isolement, de communication, de formation et de sensibilisation à destination des managers et des salariés seront mises en œuvre, en prenant en compte le niveau de maturité de l'entité vis-à-vis du télétravail.

Les actions de sensibilisation et de formation mises en œuvre devront notamment traiter des thématiques suivantes :

- Les modalités pratiques d'accompagnement, et notamment les bonnes pratiques ergonomiques du télétravail ;
- Les modes d'interaction à distance entre le salarié et le manager et son équipe ; notamment par le maintien de temps collectifs afin de préserver l'esprit d'équipe ;
- La formation des managers au pilotage des activités à distance. Ce pilotage ne doit pas conduire à détourner la finalité d'outils pour mettre en place une surveillance du salarié en télétravail ;
- L'intégration des salariés dans l'équipe (nouveaux recrutés et mobilité) ;
- L'identification des risques psycho-sociaux liés au télétravail et leurs modalités de prévention.

Les modalités de tenue des entretiens de gestion individuelle, à la demande du salarié, se tiendront en présentiel. Le télétravail ne doit pas être un frein au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il peut être, en ce qu'il s'effectue à domicile, un facteur de biais sexistes et de stéréotypes que SOCIETE GENERALE entend combattre en s'assurant de l'égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes et en sensibilisant l'ensemble des salariés sur celle-ci dans le cadre général de sensibilisation mis en place sur le télétravail.

Article 5.7 - Santé et Sécurité des télétravailleurs

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables en situation de télétravail.

Afin que l'entreprise puisse procéder dans les 48 heures à la déclaration auprès de la Sécurité Sociale qui en décidera la prise en charge, le salarié doit informer son responsable hiérarchique de tout accident survenu au domicile à l'occasion de son activité professionnelle.

Dans le cadre des actions de sensibilisation mises en œuvre, une attention particulière sera portée à la prévention des risques sur la santé et la sécurité au travail, potentiellement induits par le télétravail (sédentarité, isolement, déséquilibre vie professionnelle/vie personnelle, organisation matérielle, etc.).

Article 5.8 - Télétravail et représentation du personnel

Les Porteurs de mandats pourront bénéficier des mêmes dispositions et des mêmes moyens que les salariés des BU/SU, et selon les mêmes modalités que les autres salariés affectés sur des postes de travail identiques.

Ce principe s'applique à tous les porteurs de mandat quel que soit le taux d'activité syndicale, y compris les porteurs de mandats lourds. Le rythme de télétravail régulier des « permanents » est arrêté par leur organisation syndicale d'appartenance.

Pour cette dernière catégorie et en particulier pour ceux qui se trouvent à 100 % d'activité syndicale avec des déplacements/activités occasionnés par des mandats nationaux et locaux, une dotation spécifique est envisagée afin de leur permettre d'opérer leurs activités syndicales avec les mêmes finalités que celles qui conduisent à la conclusion du présent accord :

Ce dispositif ne remet pas en cause les dispositions de l'accord « relatif aux moyens et à l'expression du droit syndical et social à Société Générale - 19 avril 2017 ».

Toutefois, afin de cerner plus précisément les besoins non couverts de connexion à distance à l'environnement du poste de travail SOCIETE GENERALE, pour les Porteurs de Mandat depuis un poste SG, il est proposé de faire un état des lieux de ces besoins, et de réaliser une expérimentation sur les périmètres qui seront définis comme prioritaires ; Seront également définies les modalités d'affectation et de gestion à la charge des BU/SU et les impacts éventuels sur les dispositions de l'accord avril 2017. Cette étude pourra être menée à partir du 1er semestre 2021.

Article 5.9 - Rôle des représentants du personnel

Les salariés en télétravail ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent sur site, s'agissant de leurs relations avec les représentants du personnel, et de l'accès aux informations syndicales.

L'impact sur les espaces de travail dans l'entreprise du télétravail, tel que visé à l'article 6.5, s'inscrit dans les prérogatives des représentants du personnel.

Pour chaque salarié, les représentants du personnel constituent une voie de recours en cas de difficultés sur des décisions individuelles ayant un impact sur l'exercice du télétravail.

6. INDEMNISATION DU TELETRAVAIL ET CONTREPARTIES

Article 6.1 - Titres restaurant³

En principe, dans les entreprises, deux dispositifs de restauration peuvent exister. Il s'agit de la restauration collective d'entreprise ou inter-entreprise, lorsque les salariés ont accès à un restaurant d'entreprise dans l'établissement auquel ils sont rattachés, ou en l'absence d'un tel dispositif, de l'attribution de Titres restaurant.

Au sein de SOCIETE GENERALE, plusieurs dispositifs existent. Dans le cadre de la mise en place du télétravail, l'indemnisation de la restauration des salariés évolue comme suit :

- a) Les salariés qui bénéficient de Titres restaurant en l'absence de restaurant d'entreprise dans l'établissement, l'immeuble ou l'ensemble d'immeubles auquel ils sont rattachés, continuent à percevoir des Titres restaurant pour leurs journées de télétravail ;
- b) Les salariés travaillant dans un établissement, un immeuble ou un ensemble d'immeubles dans lequel ils ont accès à un dispositif de restauration collective d'entreprise ou inter-entreprise, bénéficient des Titres restaurant pour les seules journées ou demi-journées de télétravail régulier. Sur les autres journées de travail, ils sont bénéficiaires de l'accès à la restauration collective, sans autre option⁴.

En cas de risques majeurs définis à l'article 2.4.4.1, SOCIETE GENERALE peut mettre en place un dispositif de télétravail exceptionnel. L'attribution des Titres restaurant sera alors élargie à l'ensemble des jours de télétravail exceptionnel au-delà d'un mois d'application de ce dispositif.

Les stagiaires bénéficient de Titres restaurant en fonction de leur nombre de jours de télétravail régulier. Il en est de même pour les alternants.

Les jours de télétravail flexible, en ce qu'il relève d'un choix individuel du salarié, ne donnent pas droit à des Titres restaurant.

Article 6.2 - Frais d'installation engagés par le salarié en télétravail

Le salarié en télétravail régulier doit pouvoir bénéficier d'un environnement de travail adapté.

SOCIETE GENERALE accompagne les salariés dans l'acquisition des éléments que ces derniers jugeraient utiles dans le cadre du télétravail, par une dotation financière spécifique leur laissant la plus grande liberté quant aux choix de ces éléments.

Cette allocation forfaitaire d'installation est de 150€ pour tous les salariés en télétravail régulier et s'inscrit dans le cadre de la tolérance URSSAF⁵.

³ Le présent article se substitue au droit d'option visé par le Guide pratique « *Titres restaurant et indemnité cantine* » (Chapitre II 2) et Chapitre VII) qui ne sera plus applicable à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

⁴ Dans les services centraux parisiens, les bénéficiaires de Titres restaurant à la date du 31 décembre 2020 conservent leur droit aux Titres restaurants en tant que population fermée, sauf à ce qu'ils y renoncent individuellement.

⁵ Cette allocation forfaitaire est calculée en fonction du nombre de jours de télétravail effectués.

Ainsi à titre d'exemple, lorsque le nombre de jours de télétravail est d'un jour de télétravail en moyenne par semaine, cette allocation est de 5€ par mois. Lorsque le nombre de jours de télétravail régulier est 2 jours en moyenne par semaine elle passe, à 10 € par mois etc.

Elle s'acquiert au fur et à mesure des jours de télétravail réalisés.

Au regard de la tolérance URSSAF, cette somme est exonérée de cotisations et contributions sociales.

Pour les Services centraux parisiens et les Services centraux décentralisés, cette allocation forfaitaire sera versée en anticipation le plus tôt possible aux salariés en CDI après la signature du présent accord. Cela permettra aux salariés qui pour la plus grande partie d'entre eux, pratiquent le travail à distance au cours du second confinement, comme ils l'ont pratiqué au cours du premier confinement, d'acquérir rapidement des moyens d'équipement, sans attendre la mise en œuvre du présent accord. Si un salarié n'opte pas pour le télétravail régulier, ou s'il n'a pas télétravaillé pendant les périodes de confinement, une reprise sur salaire sera opérée fin 2021.

Pour BDDF, cette allocation forfaitaire sera versée dans les mêmes conditions à l'issue des expérimentations en cours.

Les nouveaux télétravailleurs bénéficient de cette allocation lors de leur entrée dans le dispositif.

L'allocation forfaitaire spécifique sera renouvelée tous les 5 ans de pratique de télétravail.

Article 6.3 - Assurances

SOCIETE GENERALE assure et prend en charge les frais d'assurance pour l'ensemble du matériel et ou logiciels confiés.

Le salarié s'engage à être couvert par une police d'assurance multirisque habitation couvrant le lieu d'exercice du télétravail, en vigueur pendant toute la période durant laquelle il exercera son activité en télétravail.

SOCIETE GENERALE a souscrit une police d'assurance multirisque habitation au bénéfice des salariés en situation de télétravail en France, afin de les couvrir des sinistres pouvant se produire pendant le télétravail, et pour lesquels l'assureur du salarié en refuserait la prise en charge au motif qu'ils seraient dus à l'activité professionnelle exercée en télétravail.

Article 6.4 - Autres frais

Aucun autre frais n'est pris en compte dans le cadre du présent accord. Toutefois, SOCIETE GENERALE maintient le dispositif existant en matière de frais de transport.

Ainsi, le choix du lieu d'exercice du télétravail n'affecte pas le mode de prise en charge des frais de trajet résidence habituelle/lieu de travail. Les indemnités versées sur la base d'un forfait mensuel ne sont pas abattues du ou des jours, ou demi-journées de télétravail.

Le salarié qui choisit de télétravailler depuis un autre lieu que celui de sa résidence habituelle ne voit pas son choix entraîner une modification de ses remboursements de transport.

Article 6.5 - Impact du télétravail sur les espaces professionnels

Le télétravail doit permettre aux salariés de réaliser depuis leur lieu de télétravail les tâches nécessitant moins d'interactions entre collègues de travail, et donc de concentrer autant que possible sur leurs

jours de présence sur site, les activités qu'ils ne peuvent pas réaliser depuis leur lieu de télétravail pour des raisons opérationnelles, ou les activités reposant sur les échanges et le travail collaboratif.

Par ailleurs, dès lors que le télétravail réduirait fortement la présence des salariés sur site, l'entreprise doit pouvoir en tirer une optimisation, afin d'éviter que le maintien d'un nombre important de postes rendus vacants par le télétravail constitue une charge inutile pour l'entreprise.

Ces deux constats amènent à ajuster la politique immobilière :

- sur le plan qualitatif, l'adaptation des aménagements vers des espaces pensés et adaptés pour mieux prendre en compte les besoins du travail en mode collaboratif, permettra aux BU/SU de capitaliser sur les journées sur site pour opérer du travail collectif dans un environnement qui s'y prête ;
- sur le plan quantitatif, le passage en *flex* avec un ratio de postes par individu inférieur à 1 et cohérent avec le nombre réel de salariés présents sur site, permettra d'adapter le nombre de postes à la diminution de la présence sur site des salariés, et de réduire l'empreinte immobilière du Groupe, tout en veillant à conserver une marge de flexibilité permettant de disposer d'une souplesse d'organisation suffisante; L'allocation des surfaces aux différentes BU/SU ne sera pas uniforme, et se fera en concertation avec RESG/IMM sur la base des deux jours hebdomadaires de télétravail qui constituent la référence du télétravail régulier. Les spécificités et contraintes métier seront étudiées.

Les changements induits nécessitent :

1. d'outiller les BU/SU afin de leur faciliter l'organisation du travail sur site et le pilotage des espaces alloués, notamment au travers de la mise à disposition d'un outil pour planifier et lisser les jours de présence sur site ;
2. d'accompagner les occupants dans l'appropriation des nouveaux espaces qui seront mis à disposition, mais également dans la prise en main des outils d'organisation du travail et du pilotage des espaces.

7. SITUATIONS SPECIFIQUES DU RESEAU DE BDDF

Le modèle relationnel de BDDF repose sur un dispositif qui allie contact physique en agence et interactions digitales avec les clients.

Si SOCIETE GENERALE continue d'investir pour développer des outils et des parcours digitaux permettant de garantir à ses clients la meilleure expérience à distance, les agences demeurent un élément incontournable du modèle SOCIETE GENERALE.

SOCIETE GENERALE doit pouvoir offrir aux clients, qui choisiront de pousser la porte de ses agences la qualité de service, de conseil et l'expertise qu'ils attendent.

Pour autant, cela ne doit pas empêcher la mise en œuvre du télétravail dans le réseau.

Bien au contraire BDDF réaffirme sa volonté de s'engager de manière ambitieuse dans le déploiement du télétravail, pour l'ensemble des métiers sans exclusion. Les expérimentations qui viennent d'être lancées partout dans le réseau France en sont l'illustration.

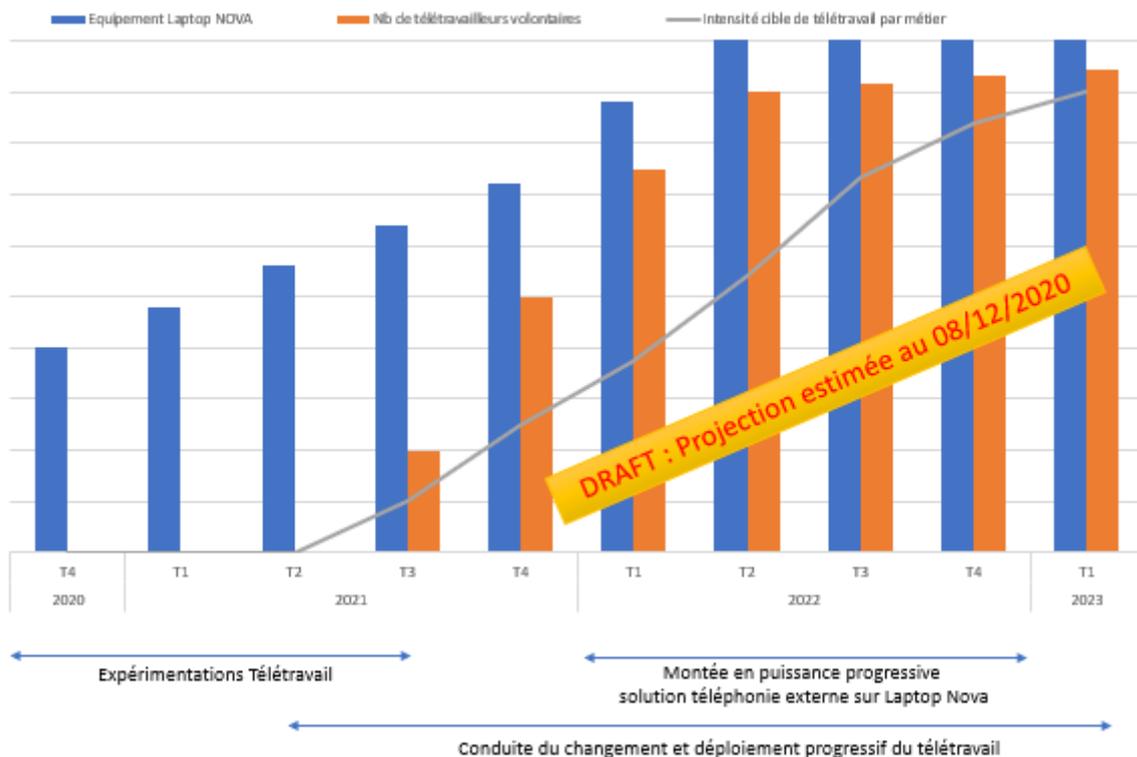
Comme pour l'ensemble des autres BU/SU, la nature des activités fera évoluer le nombre de jours de télétravail possible par métier.

Dans certains cas très limités, et parce que BDDF ne souhaite pas exclure a priori de métier, la référence de l'article 3.1 au titre de la fourchette basse du nombre de jours de télétravail pourrait ne pas être applicable. A titre d'illustration, alors que par nature la mission d'accueil ne peut se faire qu'en présentiel, BDDF pourrait proposer cependant le télétravail à ses conseillers(es) d'accueil, selon un rythme que l'expérimentation en cours permettra de définir.

Par ailleurs, certaines contraintes techniques devront être impérativement levées avant que BDDF ne puisse déployer pleinement le télétravail. Il s'agit notamment :

1. du déploiement des équipements au sein du réseau (Laptops NOVA) ;
2. de la livraison d'une solution de téléphonie externe intégrée aux postes de travail mobiles en environnement Maia, dont la mise en œuvre n'interviendrait progressivement qu'à partir du T1 2022 (jusqu'à T4 2022). Cette solution technique concerne notamment les métiers en contact direct avec les clients.

En conséquence, BDDF envisage une montée en charge du dispositif du télétravail selon le calendrier prévisionnel ci-dessous (projection estimée) :



Pour rappel, BDDF vient de lancer des expérimentations sur l'ensemble de son réseau, dont le calendrier social ; les principes clés et le périmètre sont décrits en annexes. BDDF sera en mesure de tirer les enseignements de ces expérimentations à compter du T3 2021, en termes d'adaptation des activités au télétravail et d'intensité cible du télétravail par métier.

A l'issue des expérimentations, et sur la base de leurs conclusions, les salariés qui pourraient bénéficier d'un déploiement rapide du télétravail seraient :

1. les salariés équipés des laptops Nova, sans contact avec les clients et dont l'activité ne nécessite pas de solution de téléphonie externe adaptée. Les principaux métiers concernés seraient tout ou partie des métiers des entités suivantes :

- plateaux de délégation (DR),
 - plateaux des directions commerciales régionales (DCR),
 - unités de gestion (UG) en centre de services (CDS) hors UG avec contacts externes clients (notamment succession, négociation amiable, plate formes spécialisées...),
 - activités transverses de type risque, ressources humaines, contrôle de gestion, etc.
2. les salariés équipés des laptops Nova et d'une solution de téléphonie portable adaptée à leur activité. Les métiers concernés seraient principalement les métiers de la Clientèle entreprise et les experts des marchés particuliers et professionnels ;
 3. les salariés des centres de relation clients (CRC) bénéficiant des laptops (sous réserve de la solution de téléphonie propre aux CRC en 2021).

Un premier point sur les expérimentations en cours sera fait en Commission d'accompagnement et d'application au cours du T1 2021, et permettra notamment de préciser ce calendrier de montée en puissance du télétravail pour BDDF, en lien avec les trajectoires techniques, la conduite du changement, et l'accompagnement managérial.

La mise en œuvre du télétravail se ferait donc de manière progressive au sein de BDDF, pour arriver à sa pleine mesure au T1 2023, avec la volonté d'embarquer tous les métiers au plus vite, et d'augmenter l'intensité du télétravail au fur et à mesure des capacités techniques.

8. OUTILS DE TELETRAVAIL

Les BU/SU fourniront selon leur planning de dotation respectif, un équipement comprenant :

- un ordinateur sécurisé équipé des logiciels ;
- une solution de téléphonie adaptée comprenant notamment un casque audio.

L'utilisation de ce matériel est strictement limitée à l'exercice de la seule activité professionnelle.

En cas de dysfonctionnement des équipements, les collaborateurs doivent informer sans délai leur hiérarchie et les services responsables des incidents affectant le poste de télétravail, afin de déterminer les procédures à suivre. Si les perturbations constatées ne permettent plus l'exercice du télétravail, le manager peut exiger que le travail attendu soit effectué dans les locaux de l'employeur.

Le salarié s'engage à restituer le matériel (y compris l'équipement complémentaire) fourni par SOCIETE GENERALE lié à son activité de télétravail, lorsqu'il est mis fin au télétravail, dans les meilleurs délais qui suivent la date de décision effective, dès lors que ce matériel n'est pas celui utilisé dans les locaux à son poste de travail.

9. UTILISATION DU TELETRAVAIL LORS DES PROJETS DE TRANSFORMATION DE SOCIETE GENERALE

Dans le cadre de projets de transformation entraînant des changements géographiques significatifs, tant en termes de volume de postes que de distance entre les sites concernés, le télétravail peut, avec l'accord des salariés concernés, être utilisé comme une modalité d'accompagnement du changement. Il peut même être envisagé comme une modalité durable d'accompagnement des transformations dès lors qu'il serait compatible à long terme avec l'organisation et la qualité du travail.

Cette prise en compte pourrait s'opérer en combinant tout ou partie des éléments suivants :

- Une systématisation de la proposition de télétravail régulier jusqu'à 3 jours par semaine ;

- Un travail ponctuel sur un autre site de l'entreprise différent de l'établissement de rattachement de l'activité du salarié ;
- Un abaissement de la limite de 40% de présence minimale sur site dans des situations spécifiques ; étant précisé que les salariés concernés conservent la possibilité de travailler sur leur site de rattachement.
- ...

Ainsi, lors des projets de transformation visés ci-dessus, la Direction devra présenter les solutions d'utilisation du télétravail dans les dossiers de consultation des instances représentatives du personnel concernées.

10. COMMISSION D'ACCOMPAGNEMENT ET D'APPLICATION

Une Commission d'accompagnement et d'application du présent accord sera mise en place dès sa signature. Elle sera composée de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire au niveau de l'entreprise et de représentants de SOCIETE GENERALE. La Présidence est assurée par un représentant de la Direction.

Cette Commission se réunira préalablement à la mise en œuvre du présent accord afin que lui soient présenté :

- La typologie des métiers non-éligibles et les rythmes retenus pour chaque BU/SU ;
- Les différentes actions de sensibilisation envisagées au titre de l'article 5.5 ;
- Le suivi des expérimentations s'agissant de BDDF. Comme précisé à l'article 7, une première présentation sera réalisée au cours du T1 2021 ;
- L'outil développé et les impacts en termes immobilier et d'accompagnement du changement au titre de l'article 6.5.

Les représentants du personnel seront associés à cette présentation dans le cadre de leurs prérogatives.

Cette Commission se réunira également une fois par an après la mise en œuvre du télétravail pour assurer un suivi du présent accord. Elle constitue une Commission de recours sur les éventuels points d'interprétation.

A cet égard, un bilan annuel portant notamment sur le nombre de salariés SOCIETE GENERALE en télétravail, leur répartition par BU/SU, par catégorie (TMB/Cadre), par répartition femme/homme, en fonction de leur temps de travail ainsi, que sur le nombre de jours moyen télétravaillés sera présenté à cette occasion.

Ce bilan sera transmis à la Commission EPQS du Comité social et économique central (CSEC).

Au-delà du rôle de la Commission, les institutions représentatives du personnel bénéficient d'une information adaptée à leur établissement sur la mise en œuvre du présent accord.

11. DISPOSITIONS GENERALES

Article 11.1 - Protection de l'information et des outils informatiques

Le salarié est tenu au respect des différentes dispositions normatives en vigueur au sein de l'entreprise pour la protection de l'information et des ressources informatiques qui figurent notamment dans le CODE SG (Politique Groupe de Sécurité de l'Information) et dans la charte des moyens de

communication électronique annexée au Règlement Intérieur, en particulier celles relatives à la sécurité de l'information en dehors des locaux de Société Générale.

Article 11.2 - Durée, Dénonciation et Révision, Dépôt, Publicité

Le présent accord se substitue et remplace l'accord télétravail du 19 octobre 2016 à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Article 11.2.1 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au plus tôt au 1^{er} juin 2021, sous réserve que le travail à distance lié à la crise COVID ait pris fin. Dans le cas contraire, la Direction mettra en œuvre le télétravail dans le trimestre qui suivra la fin de la crise COVID.

La Direction et les organisations syndicales représentatives signataires conviennent de se réunir au cours du second semestre 2022, dans le cadre de la Commission d'accompagnement et d'application visée à l'article 10 du présent accord, afin d'échanger sur les éventuels ajustements à apporter à l'accord, et nécessairement sur la prise en charge d'autres frais liés au télétravail (article 6.4).

Article 11.2.2 - Dénonciation et Révision

Le présent accord pourra être dénoncé et révisé selon les dispositions légales en vigueur.

Tout signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute demande de révision donnera lieu à une réunion de négociation avec l'ensemble des Organisations Syndicales dans un délai suivant la réception de la demande.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

L'avenant de révision de tout ou partie du présent accord se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

Evolution législative ou conventionnelle :

En cas d'évolution législative ou conventionnelle qui viendrait créer des obligations supplémentaires, celles-ci ne sauraient se cumuler avec les dispositions du présent accord.

Dès lors que ces obligations supplémentaires seraient contraignantes et susceptibles, de fait, d'avoir des conséquences sur tout ou partie des dispositions de cet accord et d'accroître les obligations de SOCIETE GENERALE, les parties signataires conviennent de se réunir afin d'examiner les conséquences sur l'accord.

Article 11.2.3 - Dépôt et publicité de l'accord

La Direction notifiera, après signature, par courrier recommandé avec accusé de réception (ou par remise en main propre contre décharge), le présent accord à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau national dans l'Entreprise.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur le site de télé-procédure du Ministère du Travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent dans les conditions légales en vigueur.

Annexe 1 : Formalisation du télétravail

Le salarié, sous contrat de travail Société Générale, intéressé, se porte candidat au télétravail selon le processus mis en place dans l'entreprise.

Il formule sa demande via l'outil de gestion administrative (Self-service) après avoir échangé avec son manager. L'accord du manager est donné via l'outil et vaut avenant au contrat de travail. En cas de désaccord, le manager motive par écrit son refus.

Ce processus, dématérialisé, fait mention :

- des modalités d'accès aux dispositions du présent accord d'entreprise ;
- du lieu où s'effectue le télétravail ;
- du nombre de jour(s) de télétravail régulier et de la fréquence (Semaine ou quinzaine) ;
- de l'équipement utilisé ;
- de la date de début du télétravail ;
- du choix du salarié qui ne bénéficie pas habituellement de titres restaurant d'opter ou non pour l'attribution de tickets restaurant lorsqu'il est en télétravail.

Et formalise l'engagement du salarié :

- d'avoir pris connaissance des dispositions de l'accord qui lui sont applicables et notamment des modalités relatives à l'organisation du télétravail, de la durée du travail, des modifications possibles en cas de mobilité, des conditions d'adaptation, de réversibilité et de suspension ;
- de respecter les modalités d'exercice du télétravail applicables dans le service où il exerce son activité ou inhérentes à ses fonctions ;
- de disposer d'un espace de travail adapté tel que prévu à l'article 2.2;
- de bénéficier d'une assurance multirisque habitation pour ce lieu ;
- de respecter les règles de protection de l'information et des outils informatiques ;
- d'être vigilant dans l'emploi et la garde du matériel confié et de logiciels et de signaler tout incident et de faire les déclarations nécessaires.

Cet engagement dès lors que le manager a donné son accord est à durée indéterminée sans préjudice des dispositions du présent accord relatives à la cessation du télétravail ou d'un nouvel accord en matière de télétravail.

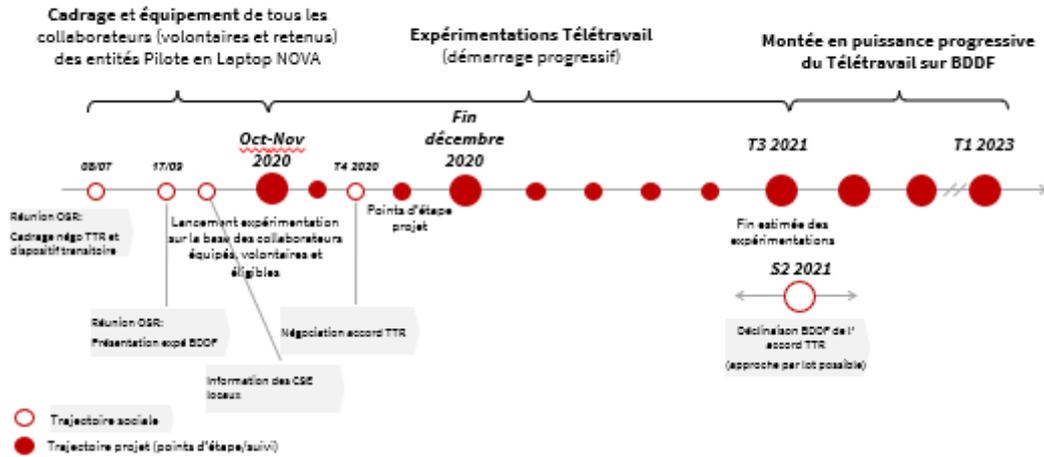
Le salarié informe préalablement son manager et la DRH de tout changement d'adresse d'exercice du télétravail avant de la modifier dans le Self-service.

Toute modification du nombre de jours de télétravail régulier et de leur fréquence passent par une demande préalable dans l'outil et l'accord du manager.

La situation des stagiaires est traitée en dehors de cet outil, selon des modalités équivalentes.

Annexe 2 : Expérimentations BDDF

LE CALENDRIER SOCIAL ET PROJET



LE PÉRIMÈTRE DES EXPÉRIMENTATIONS

	Plateau DR	Plateau DCR	UC	Dont-AMS	Dont-NECA	ESP PRO	CAR	
DRIFN			UC MONTMARTRE 4 ag / 47p		MONTMARTRE			AEP
DRIFS	Plateau DRIFS 77p	DCR VINCENNES 20p						PARIS CENTRE ENTREPRISE 241p
LYON		DCR GRENOBLE 20p						CDS
BORDEAUX			UC TARN 10 ag / 81p	1 TRI-SITE 2 BI-SITES 4 ag sur RDV				1 UG par filière 399p
RENNES							LOIRE ANJOU VENDEE 42p 5 CAL / 4 ANN	CRC
STRASBOURG							CHAMPAGNE ARDENNE 23p 2 CAL / 5 ANN.	LILLE 30p
LILLE			UC TOURCOING 5 ag / 45p UC HAVRE MEYER	2 BI-SITES				PAY
MARSEILLE						MONTPELLIER 14p		4 éq BO 79p
	77	40	139			14	67	1.146 collaborateurs

LES PRINCIPES CLÉS DES EXPÉRIMENTATIONS

