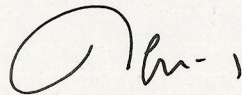


ACCORD SUR LA MISE EN PLACE A TITRE EXPERIMENTAL DU TELETRAVAIL

AU SEIN DE LA SOCIETE GENERALE

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE représentée par Edouard-Malo HENRY, Directeur des Ressources Humaines du Groupe,



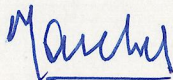
Et, d'autre part,

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau national,

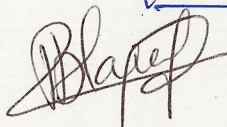
C.F.D.T. représentée par

C.F.T.C. représentée par *Pascal COLIN*
avec réserves

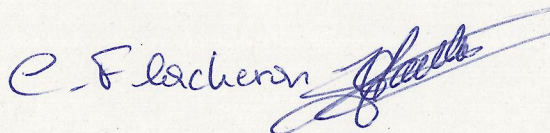
C.G.T. représentée par



F.O. représentée par



S.N.B. représentée par



Il est convenu ce qui suit.

Fait à PARIS LA DEFENSE, le 11 juillet 2013

PREAMBULE

Le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication permet d'envisager de nouveaux modes d'organisation du travail qui pourraient contribuer à améliorer les conditions de travail.

Le recours au télétravail s'inscrit dans ce cadre et s'intègre aux discussions qui ont été engagées récemment sur le thème des conditions de travail au sein de l'entreprise.

Afin de mesurer l'impact du télétravail sur l'organisation du travail et la relation entre le salarié et l'entreprise, Société Générale souhaite par le présent accord engager une expérimentation sur des groupes pilote de salariés volontaires.

Cette expérimentation sur le télétravail devrait notamment permettre d'établir si celui-ci peut contribuer à mieux concilier les exigences de la vie professionnelle et de la vie privée notamment en limitant l'impact pour les salariés du temps de trajet domicile-travail. Il participe également au développement durable en réduisant les déplacements des salariés.

Le choix d'une démarche progressive permettra dans un premier temps de tester, sur un périmètre restreint et dans un délai défini, l'efficacité du dispositif, puis de le réajuster si nécessaire en fonction des retours d'expérience des participants à l'expérimentation.

Le présent accord a donc pour objectif de définir les conditions d'exercice et de mise en œuvre du télétravail au sein de Société Générale ainsi que de garantir aux salariés concernés par une situation de télétravail des conditions de travail adaptées.

Cet accord n'est pas exclusif des mesures individuelles spécifiques ayant pu être mises en place pour des salariés en situation de handicap faisant suite à une préconisation du médecin du travail

Article 1 - Définition du télétravail

Le télétravail désigne au sens du présent accord, 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, sédentaire (y compris le salarié travaillant sur plusieurs sites) au domicile de celui-ci de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

Article 2 - Objet par champ de l'expérimentation - bénéficiaires

L'expérimentation sera réalisée au sein des services ci-suivants :

RESG/GTS, RESG/BSC,
HUMN/DIR, HUMN/COO, HUMN/SPE, HUMN/CAR, HUMN/TRS,
DRHG/CBN, DRHG/FIL/ETU, DRHG/FIL/RES
BDDF/DCM/CCM,
GTPS/SEG, GTPS/GPS/PPC.

D'autres groupes pilote pourront être constitués dans d'autres services, pendant la phase d'expérimentation. A la date de signature du présent accord, ont été identifiés les services de BDDF/HUMN, de DRHG et d'ACFI.

Il concerne les salariés en CDI des services concernés, à temps plein ou à temps partiel/forfait jours réduit avec un minimum de travail par semaine de 80% par rapport à la durée de référence temps plein, dont la période d'essai est terminée et ayant travaillé effectivement au minimum 6 mois dans l'entreprise.

Cette expérimentation est basée sur le double volontariat. L'initiative appartient au salarié et requiert l'accord exprès de l'entreprise. Les jours de télétravail se fixent en concertation avec le manager.

L'expérimentation est d'une durée maximale de 12 mois, du 1^{er} octobre 2013 et jusqu'au 30 septembre 2014.

Dans le cadre de l'expérimentation, seul le domicile principal est envisagé comme lieu de télétravail. Le domicile principal est le lieu de résidence habituelle du salarié lequel s'entend, par défaut, du lieu d'envoi du bulletin de paye déclaré par le salarié dans les outils de gestion.

Article 3 - Rythme du télétravail

Le rythme de télétravail sera au minimum de 1 jour toutes les 2 semaines et ne pourra excéder 2 jours par semaine pour un salarié temps plein.

Le temps de présence physique du salarié dans les locaux de l'entreprise sera donc au minimum de 60% par rapport à la durée de référence temps plein, afin de prévenir tout phénomène d'isolement, sans préjudice de la prise de jours de RTT ou de congés payés.

Le salarié en télétravail exerce ses fonctions selon le régime de durée du travail dont il relève.

Le télétravail pourra être effectué par journée ou demi-journée selon les modalités retenues dans l'avenant au contrat de travail.

Article 4 - Accès au télétravail

Le télétravail ne peut être déployé auprès de tous les métiers. En effet, l'accès au télétravail est subordonné à des conditions de faisabilité technique et organisationnelle.

En outre, l'organisation du télétravail ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service.

Le télétravail s'inscrit dans une relation basée sur la confiance mutuelle entre le salarié et son manager et la capacité du télétravailleur à exercer son activité de manière autonome à domicile.

4.1 Sur la compatibilité du poste au télétravail : les tâches à effectuer dans le cadre de la tenue de poste doivent être réalisables à distance.

L'analyse de la compatibilité du poste au télétravail est menée au regard notamment :

- des contraintes techniques (accès aux outils informatiques, données, documents ou équipements),
- des impératifs de sécurité des données traitées ou des opérations réalisées,
- de la nécessité d'une présence dans les locaux (interactions humaines, interventions sur site...),
- de l'organisation du service (nombre de salariés déjà en télétravail ou travaillant à temps partiel, ancienneté de l'équipe...),
- de la faisabilité d'une réalisation des tâches à distance.

Cette analyse Métier portant sur le poste, doit tenir compte de la politique des risques opérationnels du Groupe (notamment au sujet de la criticité des opérations et données à exploiter).

Tout changement de poste entraînera la dénonciation de plein droit de la situation de télétravail. Toutefois, le salarié dès lors qu'il exerce ses fonctions dans un service couvert par l'expérimentation, pourra effectuer une nouvelle demande qui sera examinée dans le cadre de son affectation.

4.2 Sur l'examen de la candidature du salarié par la hiérarchie.

Il portera sur :

- la maîtrise du poste occupé (un critère d'ancienneté dans le poste pourra être considéré),
- l'autonomie dans l'organisation du travail et dans la gestion du temps de travail,
- le niveau de criticité des opérations et des données exploitées.

Une attention particulière sera portée aux salariés candidats ayant des contraintes importantes de transport.

Le télétravail est une nouvelle forme d'organisation du travail qui s'accompagne de changements importants :

- éloignement physique de son manager et de son équipe,
- mode d'interaction à distance avec son manager et son équipe,
- le domicile principal comme lieu de travail,
- nécessité pour le salarié de gérer une activité professionnelle au sein de sa sphère privée.

Les impacts de ces changements doivent être mesurés et pris en compte par le salarié dans la décision de déposer une candidature pour le télétravail.

Afin de mesurer l'ensemble de ces impacts, il sera proposé au salarié intéressé par le télétravail une grille d'auto-questionnement lui permettant d'appréhender plus concrètement ce que suppose la pratique du télétravail au quotidien et d'informer ou de confirmer sa volonté de déposer une candidature au télétravail.

Article 5 - Modalités juridiques du télétravail

5.1. Avenant

Le salarié dont la candidature au télétravail est acceptée signe un avenant à son contrat de travail prévoyant toutes les modalités de passage en télétravail (rythme, indemnisation, ...).

Cet avenant est signé pour la durée de l'expérimentation. L'avenant au contrat de travail précise notamment les éléments suivants :

- l'adresse du lieu de télétravail,
- le matériel mis à disposition du salarié et les conditions d'utilisation de celui-ci,
- la mise en conformité des locaux et l'assurance immobilière,
- les modalités d'exécution du télétravail (répartition des jours travaillés en entreprise et du (des) jour(s) travaillé(s) à domicile, les plages horaires durant lesquelles le salarié doit pouvoir être joint),
- la période d'adaptation,
- les règles de suspension et de réversibilité du télétravail,
- le rappel des règles de sécurité, de confidentialité, de conformité et déontologie,
- l'assurance liée au matériel et logiciels confiés ainsi que les aspects responsabilité civile pris en charge par SG.

Le salarié s'engage à aviser son gestionnaire RH, par écrit de tout déménagement impliquant un changement d'adresse du lieu de télétravail.

5.2. Période d'adaptation

En cas d'accord pour passer au télétravail, une période d'adaptation de trois mois sera aménagée, pendant laquelle chacune des parties pourrait mettre fin unilatéralement à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance de 5 jours ouvrés.

Handwritten signature and initials: "R M BBL" with a flourish.

A la fin de la période d'adaptation, le manager s'entretiendra avec le télétravailleur afin de partager et d'effectuer un bilan sur la situation de télétravail. Ce bilan peut être l'occasion de procéder le cas échéant après accord des parties à la suspension provisoire ou à l'arrêt définitif de la situation de télétravail à domicile moyennant le respect d'un délai de prévenance de 10 jours ouvrés..

Les parties pourront convenir d'un commun accord d'un délai plus court.

5.3. Réversibilité du télétravail

En dehors de la période d'adaptation, le salarié 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 plus court.

Le salarié devra exposer les motifs qui justifient sa décision (évolution des missions, déménagement du domicile, nécessités opérationnelles...) à des fins d'analyse de la présente expérimentation. Sa décision est sans incidence sur sa situation professionnelle.

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

5.4 Suspension du télétravail

Le salarié 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.

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

Dans ce cas, le salarié en télétravail ou le manager peut solliciter la suspension temporaire de la situation de télétravail.

Pour ce faire, la partie qui sollicite cette suspension en informe par écrit l'autre partie avec en copie le gestionnaire RH, au moins 7 jours ouvrés avant la date de mise en œuvre de la suspension.

5.5 Report lié à des circonstances exceptionnelles

Afin de faire face à des situations à caractère exceptionnel, il pourra être demandé au télétravailleur de venir travailler sur site lors d'une journée habituellement télétravaillée.

Ces demandes devront respecter un délai de prévenance de deux jours ouvrés.

Par ailleurs, en cas de besoin, le salarié pourra demander à anticiper ou à reporter avec l'accord de sa hiérarchie le jour télétravaillé.

Le jour télétravaillé pourra être anticipé ou reporté sous réserve de l'accord préalable du manager, dans la limite d'un délai de 5 jours ouvrés suivant la date à laquelle il devrait être organisé.

Article 6 - Situation du salarié en télétravail

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 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 activités habituelles du salarié, ses objectifs, le nombre d'heures de travail et sa charge de travail. Le recours ou non au télétravail est sans incidence sur l'évaluation professionnelle du salarié.

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

Le passage en télétravail est sans incidence sur les horaires et la durée collective de travail en vigueur au sein de l'entreprise. Il n'a pas d'effet sur le poste de travail du salarié dans l'entreprise.

L'employeur s'engage afin de respecter la vie privée du salarié, à ne pas le contacter en dehors des plages horaires définies dans l'avenant au contrat de travail.

Chaque responsable hiérarchique devra veiller à ce que les salariés en télétravail soient bien informés des conditions d'exercice du télétravail notamment s'agissant de la durée du travail, de l'utilisation du matériel et des accès à distance ainsi que des temps de repos.

De manière analogue, la charge de travail, ses modalités de contrôle et d'évaluation restent inchangées.

Chaque responsable hiérarchique ayant des salariés en situation de télétravail devra s'organiser afin de pouvoir échanger avec les salariés concernés sur leur situation de télétravail de manière régulière. Un entretien est également prévu à la fin de la période d'expérimentation.

Article 7 - Environnement du télétravail

7.1. Connexion haut débit

Le salarié en télétravail doit disposer d'une ligne internet haut débit à son domicile, condition indispensable à la réalisation du télétravail à domicile.

7.2. Outils du télétravail

Le salarié en télétravail utilisera pour son travail le matériel informatique lui ayant été confié par l'entreprise à cet effet et s'engage à en faire un usage conforme à sa destination dans les conditions d'emploi normales, à en prendre soin et en avoir l'usage exclusif.

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

Le salarié sera également tenu au respect des différentes dispositions normatives en vigueur au sein de l'entreprise telles que notamment les règles internes applicables pour la protection des données utilisées et pour leur confidentialité qui figurent notamment dans la charte des moyens de communication électronique annexée au règlement intérieur.

Il s'engage également à prendre les dispositions nécessaires à la protection et à la sauvegarde des données et documents à sa disposition sur tous supports et par tous moyens, à ne pas laisser accéder des tiers non autorisés, à respecter les règles relatives à la sécurité informatique et à avertir son responsable hiérarchique de toute anomalie constatée.

L'équipement fourni par l'entreprise comprend :

- un ordinateur sécurisé équipé des logiciels correspondant à la situation de travail,
- une solution de téléphonie adaptée à la situation de travail qui préserve autant que faire se peut, la confidentialité du numéro de téléphone du domicile du salarié.

L'assistance à l'utilisation des équipements à distance se fait selon les mêmes modalités que pour les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Le salarié s'engage à restituer le matériel lié à son activité de télétravail lorsqu'il est mis fin au télétravail dans les 10 jours ouvrés qui suivent la date de décision effective.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "R2", "M", "BB", and a large flourish.

En cas de dysfonctionnement des équipements, les salariés 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 qui manifesterait de sa propre initiative, le souhait de télétravailler en utilisant son propre matériel, verra sa demande étudiée au regard de la compatibilité technique du matériel et des applications, d'une part, et de l'accord des instances de sécurité du périmètre concerné, d'autre part.

Le salarié devra adresser préalablement sa demande par écrit à sa hiérarchie. Il devra s'engager à respecter les normes techniques et de sécurité définies par Société Générale.

Dès lors que l'utilisation par le salarié de son propre matériel est source de dysfonctionnements entraînant des incidents ne pouvant être réglés par le service d'assistance technique à distance, Société Générale pourra mettre fin unilatéralement et sans délai aux accès sécurisés du salarié lui ayant été ouvert pour télétravailler sur son équipement personnel.

Le salarié aura la faculté, s'il le demande, de continuer de télétravailler avec l'équipement fourni par Société Générale.

7.3. Indemnisation des télétravailleurs

Pendant la période de télétravail à domicile, l'entreprise prendra à sa charge sur présentation des justificatifs :

- l'abonnement internet à concurrence du nombre de jours ouvrés travaillés au domicile sur un mois civil, selon la formule suivante $1/30^{\text{ème}}$ d'abonnement mensuel, hors options, par jour de télétravail dans la limite d'un abonnement mensuel de 30 euros TTC,
- le cas échéant, les frais de communication téléphonique d'ordre professionnel sur la base de factures détaillées.

Il sera versé au télétravailleur, l'indemnité de cantine pour chaque jour travaillé à domicile. Cette indemnité n'est pas cumulable avec les tickets restaurants.

Le télétravailleur doit informer son assureur de sa nouvelle organisation du travail et obtenir de celui-ci une attestation d'assurance habitation couvrant la pratique du télétravail.

En cas de nécessité d'extension de la garantie en raison de la situation de télétravail du salarié, le surcoût éventuel sera pris en charge par Société Générale, sous réserve d'acceptation d'un devis.

7.4. Aménagement des locaux


Le lieu de télétravail doit être conforme aux normes ergonomiques et électriques en vigueur qui lui seront communiquées.

Le salarié en situation de télétravail doit prévoir à son domicile un espace de travail où sera installé le matériel professionnel mis à sa disposition par l'entreprise.

7.5. Santé et sécurité des télétravailleurs

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables.

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 télétravailleur doit informer son responsable hiérarchique de tout accident survenu au domicile à l'occasion de son activité professionnelle.

9
R 4 JBL


Article 8 - Les modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation

8.1. Analyse et retour d'expérience

Les services pilote seront en charge de :

- mettre en œuvre le télétravail sur leur périmètre,
- assurer le pilotage et le suivi du déploiement pour leur entité.

Une démarche d'accompagnement des collaborateurs et des managers sera déployée préalablement à la mise en œuvre du télétravail afin de les sensibiliser sur les modalités et les enjeux du télétravail.

Une analyse du retour d'expérience sera effectuée tout au cours de l'expérimentation par un recueil des perceptions des parties prenantes au télétravail (managers, gestionnaires RH, télétravailleurs et non télétravailleurs) pour s'assurer que le télétravail répond bien aux enjeux RH et Métiers pré-identifiés.

Ces entités remonteront au niveau de DRHG de manière régulière, tout au long de l'expérimentation, les questions les plus fréquemment posées, les points de blocage dans la mise en œuvre et les éléments positifs du télétravail.

Cette analyse portera également sur les éléments caractéristiques du dispositif télétravail et notamment :

- les modalités d'examen d'éligibilité, de mise en œuvre, et de suspension/réversibilité du télétravail,
- le rythme de télétravail,
- l'impact sur les modalités de fonctionnement, le management des équipes,
- le fonctionnement des outils mis à disposition.

8.2. Commission de suivi

Une Commission de suivi sera mise en place. Elle sera composée de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et de représentants de Société Générale. La Présidence est assurée par le Directeur des relations sociales ou son représentant.

Cette Commission sera en charge d'évaluer la mise en œuvre des dispositions du présent accord.

Elle se réunira dans le courant du mois d'avril 2014 à l'initiative de la Direction.

Elle pourra se réunir trois mois après le début de l'expérimentation sur demande majoritaire des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

8.3 Information des CHSCT concernés

Les CHSCT concernés seront informés de l'expérimentation et seront destinataires des informations données dans le cadre de la Commission de suivi.

Article 9 – Dispositions finales

9.1 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois. Il prend effet à compter du 1^{er} octobre 2013.

9
R2 4
JBS
[Signature]

Le présent accord prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme soit le 30 septembre 2014 et cessera de produire tout effet à cette date. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction. Il continuera néanmoins à produire effet pour les salariés présents dans les entités pilote à la date de fin de ladite expérimentation, qui en feraient expressément la demande. Il cessera de produire tout effet auprès de ces salariés dès lors qu'un accord sur le même objet viendrait à être conclu et en tout état de cause, au plus tard le 31 décembre 2014.

Les parties conviennent, 1 mois avant le terme du présent accord, de se réunir afin d'examiner les suites qu'elles envisagent de donner à cet accord.

9.2. Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail, une Organisation Syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

9.3. Notification et dépôt de l'accord

La Direction notifiera, sans délai, 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 auprès de la DIRECCTE et du secrétariat du Greffe du conseil de prud'hommes compétent dans les conditions légales en vigueur.

RG 7 DBL
[Signature]