



ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE TELETRAVAIL

Préambule

En tirant parti du développement des technologies de l'information et de la communication, le recours au télétravail offre l'opportunité de rénover les organisations du travail, en accordant plus d'autonomie aux agents dans l'accomplissement de leurs tâches, et de leur permettre de mieux concilier les exigences de la vie professionnelle et l'aspiration à un meilleur épanouissement dans la vie privée.

Il participe au développement durable en réduisant le nombre de déplacements entre le domicile et le lieu de travail et en diminuant les besoins en surfaces de bureaux et en consommations énergétiques.

Article 1 - Définition

Le télétravail est défini comme une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle un travail qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'entreprise est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Article 2 - Champ d'application

Le recours au télétravail peut être envisagé dans tous les établissements de la Banque.

Les établissements, directions et unités dans lesquels le télétravail est effectivement applicable sont définis par la Banque. Au sein des unités désignées, le recours au télétravail peut être réservé à certains postes.

Le recours au télétravail en réponse à des situations d'urgence ou des circonstances exceptionnelles, pour des motifs d'exploitation, ne relève pas des dispositions du présent accord.

Article 3 – Critères de mise en œuvre

Les critères retenus pour accepter la mise en œuvre du télétravail sont les suivants :

- le travail ne requiert pas une présence permanente dans les locaux de la Banque,
- la nature du travail effectué se prête à l'emploi des technologies de l'information,
- l'agent dispose des connaissances informatiques nécessaires à la maîtrise des outils et applications informations utilisés,
- les tâches sont réalisées de manière quasi-autonome,
- l'agent a la capacité de travailler de manière autonome et responsable,
- le travail peut être contrôlé au vu des résultats,
- l'agent exerce ses fonctions depuis au moins six mois.

Le télétravail ne doit pas générer de risque particulier concernant la confidentialité et l'intégrité des données traitées par l'agent. Il pourra être refusé dès lors que la nature des activités exercées implique d'intervenir sur des données confidentielles ou secrètes, telles que définies dans l'Instruction sur la Sécurité de l'Information. Il appartient aux directions générales et régionales de déterminer la nature des informations dont la protection exclut tout recours au télétravail.

Seuls les agents relevant d'un régime de travail à temps plein ou d'un régime de temps partiel à 80 % d'un temps plein peuvent recourir au télétravail.

Les personnes en situation de handicap sont prioritaires pour bénéficier du télétravail, lorsque la nature de leur handicap légitime ce mode de travail. A titre exceptionnel et temporaire, il peut aussi constituer un aménagement de travail dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique ou en faveur d'une personne affectée d'une restriction de mobilité. Cependant, dans de tels cas, l'avis des services de santé au travail est sollicité au préalable et l'adoption d'un régime de télétravail suppose l'exercice d'une activité se prêtant au télétravail et compatible avec les équipements susceptibles d'être installés à domicile.

Article 4 - Adoption d'un régime de télétravail

La mise en place du télétravail ne peut s'effectuer qu'avec l'accord conjoint de la Banque et de l'agent. De la même façon, chaque partie a la possibilité d'y mettre un terme, avec un préavis de deux mois.

Dans la décision prise à l'égard d'une demande individuelle, il est possible de prendre en compte le taux d'agents de l'unité ayant déjà adopté un régime de télétravail.

Les décisions individuelles sont prises par les directeurs généraux ou leurs adjoints et par les directeurs régionaux, sur la base des critères énoncés par le présent accord et après avis des chefs d'unités.

Un accord exprès, écrit, signé par les deux parties, est établi préalablement à la pratique du télétravail. Pour les agents titulaires, il s'agit d'une convention individuelle à durée limitée établie avec la Banque, selon le modèle figurant en annexe. Pour les agents contractuels, il s'agit d'un avenant temporaire au contrat de travail. La Charte d'utilisation des technologies de l'information et de la communication est jointe à la convention individuelle ou à l'avenant au contrat de travail. Les modalités de contrôle du travail par la hiérarchie sont définies à cette occasion.

Dès lors que l'agent appartient à une unité habilitée à permettre le recours au télétravail, une demande individuelle est à formuler au moins un mois avant la date demandée d'adoption du télétravail. Une période d'adaptation de 2 mois est ouverte à partir du premier jour d'exercice du télétravail. Pendant

cette période, la Banque et l'agent peuvent mettre un terme à la pratique du télétravail avec un préavis écrit de sept jours calendaires.

Article 5 – Formation

Il est proposé aux télétravailleurs une formation appropriée sur l'équipement technique mis à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. Des actions de sensibilisation peuvent être engagées au bénéfice des collègues directs des télétravailleurs. Les managers peuvent bénéficier d'une formation au management d'équipes à distance.

Article 6 – Exercice d'un régime de télétravail

A la fin de la période d'adaptation prévue à l'article 4, le télétravail est exercé pendant une période de douze mois, sous réserve des dispositions de l'article 10. Ensuite, l'exercice du télétravail se poursuit, sauf demande de cessation émanant du chef d'unité ou de l'agent « télétravailleur » présentée avec un préavis de deux mois, et sous réserve des dispositions de l'article 10.

En cas de changement d'unité, la continuité et les conditions d'exercice du télétravail sont subordonnées à l'accord du chef du service d'accueil. A défaut, le changement d'unité met un terme au télétravail.

A tout moment, en cas d'urgence, la hiérarchie peut demander au télétravailleur de revenir travailler ponctuellement dans les locaux de la Banque.

Article 7 - Organisation du télétravail et contrôle du temps de travail

La durée hebdomadaire du télétravail ne peut être supérieure à trois jours pour un agent à temps complet et à deux jours pour un agent à 80 %. Elle est définie au sein de chaque unité, en fonction de la nature des activités.

Le télétravail peut aussi s'exercer par alternance, une semaine sur deux dans les locaux du service d'affectation de l'agent.

Au sein d'une unité, le nombre d'agents pouvant être simultanément en situation de télétravail est limité à 30 % de l'effectif brut.

Les agents placés sous un régime de télétravail sont tenus d'assister aux réunions auxquelles ils sont conviés par leur responsable d'unité. En tout état de cause, ils doivent pouvoir rencontrer régulièrement leur hiérarchie, qui assure un suivi régulier des agents télétravailleurs.

Pour chaque journée de télétravail, les agents effectuent le temps de travail de référence qui leur est applicable. Le télétravail ne peut générer aucune heure complémentaire ou supplémentaire, sauf sur demande expresse de la hiérarchie. Les agents veillent à respecter les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire.

Les agents exercent leurs droits à congés et absences de manière à assurer un équilibre global de leur temps de travail entre les locaux de la Banque et le télétravail.

Les agents doivent être joignables par messagerie ou téléphone pendant les plages horaires habituelles d'activité de leur service, définies par l'unité, dont les plages fixes du règlement d'horaires variables applicable à l'unité dont ils relèvent.

Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi et le télétravailleur informé. La mise en place de nouveaux moyens de surveillance par l'employeur fait l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité central d'entreprise ou du comité d'établissement concerné ainsi que du ou des CHSCT concerné(s).

Article 8 – Conditions d'emploi

La charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés du télétravailleur doivent être équivalents à ceux des agents exerçant les mêmes emplois dans les locaux de la Banque. Les agents en régime de télétravail bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux agents exerçant leur activité dans les locaux de la Banque. Ils bénéficient en particulier des mêmes droits à avancement et à formation.

Le recours au télétravail ne modifie pas les modalités d'évaluation des agents concernés. L'entretien annuel porte notamment sur les conditions d'activité du télétravailleur et sa charge de travail.

L'agent en situation de télétravail respecte les convocations aux examens médicaux périodiques auprès de la médecine du travail, afin de s'assurer de son aptitude médicale.

Article 9 - Équipements de travail

Ils sont fournis et entretenus par la Banque. Ils consistent en un poste de travail de type Pomob, un support permettant de placer l'écran (15,4 ") à une hauteur ergonomique, un kit clavier/souris, une carte SecurID, une imprimante (si nécessaire) et un téléphone mobile.

Les connexions au système d'information de la Banque sont assurées via le réseau internet en mode ADSL. La Banque prend en charge le coût de l'abonnement ADSL, qu'il s'agisse de l'abonnement déjà en place chez l'agent ou d'un abonnement supplémentaire souscrit à cet effet. Le remboursement s'effectue sur la base du tarif de connexion ADSL standard.

La mise en service et la prise en main du poste sont réalisées lors de la livraison sur le lieu de travail habituel. L'agent transporte le matériel à son domicile et prend en charge le raccordement du poste de travail à son accès internet.

Le support des équipements est assuré par les services de l'OI. Le coût des communications et le coût des produits consommables (papier, cartouches d'encre) sont supportés par la Banque, sur présentation de justificatifs.

L'agent fournit à la Banque une attestation de son assureur, au titre de son assurance multirisques habitation, indiquant que ce dernier a pris acte du fait qu'il exerce son activité professionnelle en partie à son domicile.

Le matériel mis à disposition doit être couvert, pour les risques de dommages et vol, par la police multirisques habitation du télétravailleur.

Les surcoûts éventuels de prime d'assurance, ainsi que la franchise éventuelle en cas de sinistre, liés tant à l'activité qu'au matériel, sont pris en charge par la Banque. »

L'OI se réserve la possibilité de modifier les équipements de travail et la configuration en fonction des avancées technologiques et des conditions d'achat.

Un siège certifié NF Bureau Sécurité Confortique et NF Environnement est proposé, à partir des modèles figurant au catalogue de la DISG.

Des recommandations en matière d'ergonomie des postes de télétravail sont communiquées aux agents.

En cas de dysfonctionnement des équipements, les agents doivent informer sans délai leur hiérarchie ou 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 chef d'unité peut exiger que le travail attendu soit effectué dans les locaux de la Banque.

Article 10 – Conditions d'utilisation des équipements de travail

La mise en œuvre de ces équipements est effectuée dans le respect des textes applicables dans les locaux de la Banque, en particulier l'Instruction sur la Sécurité de l'Information, la Charte d'utilisation des technologies de l'information et de la communication et les dispositions régissant le télétravail. En cas de non respect de ces dispositions, il peut être mis fin sans préavis à l'exercice du télétravail.

Si le télétravail est exercé au lieu choisi par l'agent, celui-ci fournit l'espace de travail requis et supporte l'ensemble des charges et frais annexes correspondants.

Article 11 - Protection des données

La Banque prend, dans le respect des prescriptions de la CNIL, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur. Elle l'informe de toute restriction à l'usage des équipements ou outils informatiques.

Article 12 – Avis des CHSCT et des comités d'établissement

Les CHSCT et les comités d'établissement sont consultés préalablement à la mise en œuvre du télétravail au sein d'une direction générale ou d'une région.

Article 13 – Suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi de l'application se réunit au moins une fois par an.

Présidée par un représentant de la direction générale des Ressources humaines, elle est composée des organisations syndicales signataires à raison de deux représentants par organisation et de représentants de l'administration de la Banque.

Une information relative à l'exercice du télétravail est présentée chaque année aux comités d'établissement concernés.

Article 14 – Durée et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans et prend effet le premier jour du mois suivant la date de sa signature.

Il peut être révisé dans les conditions fixées par les articles L 2261-7 et L 2261-8 du code du travail.

Le présent accord est déposé auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Fait à Paris, le 23 décembre 2009

Pour le Syndicat C.F.D.T.
de la Banque de France

Jean MAUJEUL

Le Gouverneur
de la Banque de France

Christian NOYER

Pour le Syndicat National du Personnel des
Cadres et de la Maîtrise de la Banque de France
(C.F.E.-C.G.C.)

J. DURAND

Pour le Syndicat du personnel et des employés
des œuvres sociales diverses de la Banque de
France (C.F.T.C.)

Marylène FUMERON

Pour le Syndicat Force Ouvrière
de la Banque de France (F.O.)

Dominique DELPOUY

Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonomes
de la Banque de France (UNSA-BDF)

Daniel SAUGE

Pour le Syndicat National Autonome
du personnel de la Banque de France
Solidaires (S.N.A.B.F.)

Danielle BRUNELLE

(adhésion à l'accord le 29 janvier 2014)

BANQUE DE FRANCE**Convention individuelle de télétravail (*agents titulaires*)
ou Avenant au contrat de travail (*agents contractuels*)****Article 1 – Dispositions collectives applicables**

Le télétravail est régi par les dispositions de l'accord d'entreprise du 23 décembre 2009 dont une copie est annexée.

Le télétravailleur se conforme à la Charte d'utilisation des technologies de l'information et de la communication dont un exemplaire est joint en annexe à la présente convention.

Article 2 – Date d'effet et conditions d'exercice du télétravail

A compter du M. (Mme) (*Prénom, NOM*), ci-après dénommé le télétravailleur, exerce en partie ses fonctions en dehors de son lieu de travail habituel.

Son temps de travail est réparti comme suit dans le cadre de la semaine : x jours de travail dans l'entreprise, x jours de travail en situation de télétravail (ou dans le cadre de la quinzaine avec alternance une semaine dans l'entreprise, une semaine en situation de télétravail).

Article 3 – Période d'adaptation

Les deux mois suivant la date d'effet de la présente convention constituent une période d'adaptation au cours de laquelle chaque partie peut décider de mettre un terme par écrit à la pratique du télétravail en respectant un délai de prévenance de sept jours calendaires.

Article 4 – Organisation du travail et suivi d'activité

Le travail effectué en situation de télétravail constitue du temps de travail effectif. Le télétravailleur effectue chaque jour le temps de travail de référence qui lui est applicable. Aucune heure complémentaire ou supplémentaire ne peut être générée par le télétravail, sauf sur demande expresse de la hiérarchie.

Le télétravailleur doit être joignable par messagerie ou téléphone pendant les plages horaires suivantes : (*à préciser,, dont les plages fixes du règlement d'horaires variables de l'unité*)

A tout moment, en cas d'urgence, il peut être demandé au télétravailleur de revenir travailler ponctuellement dans les locaux de la Banque.

Un suivi régulier du travail effectué en situation de télétravail est assuré par la hiérarchie (*le cas échéant, préciser la forme et la périodicité du suivi*).

Article 5 – Durée de la convention (de l'avenant)

La présente convention (l'avenant) est conclu(e) pour une durée de quatorze mois, dont les deux premiers constituent la période d'adaptation. A l'issue de cette période, la présente convention (l'avenant) continue à produire ses effets. Chacune des parties peut y mettre un terme en respectant un délai de prévenance de deux mois, sauf en cas d'application de l'article 10-alinéa 1 de l'accord d'entreprise sur le télétravail.

En cas de changement d'unité, la continuité et les conditions d'exercice du télétravail sont subordonnées à l'accord du chef du service d'accueil. A défaut, le changement d'unité met un terme au télétravail.

Fait en deux exemplaires

A....., le.....

Pour la Banque de France,

Prénom, NOM, qualité du signataire

M. (Mme) (*Prénom, NOM de l'agent*)

*Signature précédée de la mention
« lu et approuvé »*