

Accord Groupe sur le Télétravail Flexible

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société **Accenture Holdings France**, société par actions simplifiée au capital de 407 037 000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 477 832 612, dont le siège social est situé 118-122, avenue de France – 75013 Paris, représentée aux fins des présentes par Monsieur Marc Djiks,

La société **Accenture SAS**, société par actions simplifiée au capital de 17.250.000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 732 075 312, dont le siège social est situé 118-122, avenue de France – 75013 Paris, représentée aux fins des présentes par Monsieur Olivier Girard,

La société **Accenture Technology Solutions**, société par actions simplifiée au capital de 37.000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 445 088 057, dont le siège social est situé 118-122, avenue de France – 75013 Paris, représentée aux fins des présentes par Monsieur Vincent Delaporte,

La Société **Accenture Post Trade Processing**, société par actions simplifiée au capital de 250.000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 792 687 097, dont le siège social est situé 11-13, Cours Valmy – 92800 Puteaux – La Défense, représentée aux fins des présentes par Monsieur Philippe Guyonnet,

Ci-après individuellement désignées la « *Société* » et collectivement les « *Sociétés* »,

D'UNE PART,

JD JMB YN PA EG

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe :

La CFE-CGC, représentée par Monsieur Jean-Philippe DURIEZ, Délégué Syndical Groupe,

La F3C CFDT, représentée par Monsieur Pascale ABENZA, Délégué Syndical Groupe,

La Fédération CGT Sociétés d'Etudes, représentée par Madame Yamina NEBHI, Déléguée Syndicale Groupe,

Le SICSTI CFTC, représentée par Monsieur Jean-Marc BOULANGER, Délégué Syndical Groupe adjoint,

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales »,

D'AUTRE PART,

Ci-après collectivement désignées les « *Parties* ».

JPD JMB YN PA GG

TABLE DES MATIERES

Introduction	4
Article 1 - Société et personnels concernés.....	5
Article 2 - Définition du télétravail	5
Article 3 - Principe du volontariat	5
Article 4 - Lieux de télétravail	5
Article 5 – Formalisme et modalités de mise en œuvre	6
Article 6 – Accessibilité au télétravail	7
Article 7 - Situations spécifiques	9
Article 8 - Principe de réversibilité permanent.....	9
Article 9 - Organisation du télétravail.....	9
Article 10 – Télétravail exceptionnel	10
Article 11 - Equipements de travail.....	10
Article 12 – Frais divers.....	11
Article 13 – Aménagement du lieu de travail	12
Article 14 – Politique de remboursement des frais de transport	12
Article 15 - Formations et informations.....	13
Article 16 - Santé et sécurité.....	13
Article 17 – Conditions générales de travail, droits et avantages légaux et conventionnels	14
Article 18 - Protection des données, confidentialité	15
Article 19 – Suivi de l'accord.....	15
Article 20 – Durée et entrée en vigueur	16
Article 21 – Adhésion à l'accord	16
Article 22 – Révision de l'accord	17
Article 23 - Formalités, publicité, notification et dépôt.....	17
Annexe	19

JDB JMB YN PA OG

Introduction

Les métiers d'Accenture impliquent le travail présentiel sur site ou chez nos clients mais aussi la possibilité de travailler à distance. Ce mode de travail est inhérent aux métiers, missions ou fonctions des salariés.

La direction Accenture et les partenaires sociaux ont travaillé à plusieurs reprises sur la flexibilité du lieu de travail avec la conclusion de différents accords au sein de chaque entité du groupe en rendant possible le télétravail régulier à domicile.

Accenture France souhaite poursuivre et accélérer la démarche afin que les salariés puissent télétravailler quand ils le souhaitent, où ils le souhaitent, dès lors que la compatibilité avec les besoins de l'équipe et du client est assurée.

Afin d'accompagner nos clients dans ce changement de mode de travail, la charte flexibilité (version en vigueur en annexe) leur est déjà communiquée depuis plusieurs mois. Elle sera adaptée pour tenir compte des avancées contenues dans cet accord. Par ailleurs, toujours dans la logique de promouvoir le télétravail auprès de nos clients, la place du télétravail pour nos salariés sera abordée dans le cadre de nos propositions commerciales.

Ce travail d'acculturation de notre écosystème doit permettre aux salariés qui le souhaitent de télétravailler lorsque leurs missions le permettent.

Les parties prêtent une attention toute particulière en matière du respect du développement durable, elles souhaitent inscrire le présent accord dans le prolongement des différentes actions menées en ce sens au sein d'Accenture, le télétravail participant à la limitation des risques environnementaux.

Cet accord s'inscrit notamment dans une démarche visant à promouvoir un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle des salariés.

C'est dès lors dans ces conditions que les parties, dans le respect des intérêts de chacun, soulignent que le télétravail ne peut s'inscrire que dans une démarche basée sur le volontariat.

Les parties conviennent que l'ensemble des dispositions relatives au télétravail édictées par accord collectif, décision unilatérale ou usage sur le périmètre des entreprises comprises dans cet accord sont remplacées par les dispositions du présent texte dès son entrée en vigueur.

JMB VN FA Qe

Article 1 - Société et personnels concernés

Le présent Accord est applicable à l'ensemble des salariés des Sociétés du Groupe Accenture en France suivantes : Accenture SAS, Accenture Technology Solutions (ATS) et Accenture Post Trade Processing (APTP).

Article 2 - Définition du télétravail

Conformément à l'article L.1222-9, « 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 ».

En d'autres termes et eu égard à l'activité de conseil exercée par une partie significative des salariés d'Accenture, les parties complètent cette définition afin de la rendre applicable à l'ensemble des salariés. Ainsi en l'espèce, nous précisons que le télétravail comprend toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur et/ou les locaux du client, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Ainsi, on entend par télétravailleur, tout salarié du Groupe Accenture France qui effectue du télétravail dans les conditions définies au présent accord.

Article 3 - Principe du volontariat

Aux termes de la loi et de l'ANI du 26 novembre 2020, le télétravail défini dans le cadre de cet accord revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur, à l'exception du recours au télétravail pour circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure (cf article 10).

Les parties rappellent qu'elles attachent la plus grande importance à ce principe du double volontariat. L'accord du salarié et du management sont donc nécessaires avant la mise en place du télétravail, et formalisé dans les conditions prévues à l'article 5.

Article 4 - Lieux de télétravail

Le lieu de télétravail est libre et variable sans validation préalable, en France métropolitaine.

SD JMB VN PA OG

Il est donc convenu que le télétravail peut être exercé dans tous lieux en France métropolitaine, dès lors qu'il permet de garantir la sécurité des télétravailleurs, du matériel mis à disposition tel que défini à l'article 11 du présent accord, et des données de l'entreprise et de ses clients.

Le lieu de télétravail principal devra faire l'objet d'une déclaration auprès de la Direction des Ressources Humaines sur l'interface développée au sein du groupe Accenture (appelée Benefits au moment de la signature de cet accord).

Par défaut, le lieu de télétravail principal du télétravailleur est le domicile principal déclaré à l'employeur.

La possibilité de télétravailler dans un tiers lieu certifié par Accenture est à l'étude au moment de la négociation de cet accord.

Article 5 – Formalisme et modalités de mise en œuvre

Une information sur la possibilité de télétravailler sur un principe de flexibilité du nombre de jours, pouvant aller jusqu'à 5 jours, sera disponible au sein de Benefits.

Le salarié saisit sa demande de télétravail via Benefits.

Sans remise en cause du principe de flexibilité, le salarié aura le choix de préciser le nombre de jour(s) de télétravail habituel(s) souhaité(s), ainsi que le(s) jour(s) de télétravail qu'il souhaiterait privilégier. Le manager examinera la demande dans le respect des contraintes de l'équipe et du projet ou service.

Le manager approuve ou refuse la demande pour la durée du projet ou du rôle assuré par le salarié d'une fonction interne (Corporate Function). Une nouvelle demande devra être effectuée lorsque le salarié est amené à travailler sur un nouveau projet ou au terme du rôle assuré dans le cas d'un changement de service interne d'une fonction interne (Corporate Function).

Lorsque le salarié intervient sur plusieurs projets, il adresse sa demande au manager du projet principal pour le temps consacré à ce projet principal.

Le manager est entendu comme le superviseur direct du projet ou le manager d'équipe.

Tout refus doit être motivé et renseigné dans l'outil Benefits, dans lequel sera prévue une liste limitative de motivations obligatoires et un champ libre si besoin, conformément aux modalités d'accessibilité présentées à l'article 6.

Le superviseur direct du projet ou le manager d'équipe a un délai de 15 jours à compter de la demande pour valider la demande de télétravail ou motiver son refus.

En l'absence de réponse ou de désaccord sur le refus ou le motif de refus, le salarié peut contacter son people lead ou son HR Partner (notamment lorsque son people lead est son superviseur).

La nature des refus fera l'objet d'un suivi dans le cadre de la commission de cet accord.

JMB YN

Le nombre de jours de télétravail sera variable compte tenu des besoins de l'équipe et du client et sur le principe d'une tolérance d'organisation. Les jours de télétravail sont définis sur la base d'une concertation mutuelle avec le management.

Un échange avec le superviseur direct, le manager d'équipe sera préalablement requis avant la mise en place du télétravail notamment afin de définir les modalités de travail et le cas échéant le suivi de formations telles que prévues à l'article 15.

Le télétravail peut être réalisé à la journée ou à la demi-journée de façon occasionnelle.

Les salariés en disponibilité bénéficient de ces mêmes possibilités après information préalable auprès de son HR Partner via Benefits.

Il est entendu qu'en cas de nécessité, il pourra être demandé au salarié par son superviseur direct, manager d'équipe, ou par le HR Partner lorsque le salarié est en disponibilité, une présence sur site, dans le respect d'un délai de prévenance raisonnable sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Il en est de même en cas de nécessité pour le salarié souhaitant se rendre sur site.

Compte tenu de la démarche de flexibilité dans laquelle s'inscrivent les parties, le télétravail est envisagé comme pouvant être exercé sans limite de jours. Cependant, dans une démarche de prévention des RPS, les parties au présent accord préconisent un retour régulier. Elles suggèrent à ce titre un retour sur site une fois par semaine notamment afin d'éviter la rupture du lien social.

Article 6 – Accessibilité au télétravail

Les parties souhaitent que par principe, tous les salariés du Groupe puissent faire du télétravail jusqu'à cinq jours par semaine.

Par exception et compte tenu de certaines spécificités de ce mode d'organisation, le télétravail ne peut être ouvert qu'à des postes ou des activités compatibles avec cette forme d'organisation et en corrélation avec les besoins de l'équipe et du client.

Ainsi, ne peuvent pas être éligibles les salariés ayant une activité qui par nature requiert d'être exercée physiquement dans les locaux de l'entreprise ou du client, notamment en raison des conditions matérielles, ou de la nécessité d'une présence physique. A titre d'information, les situations non télétravaillables peuvent se rencontrer notamment dans les cas suivants :

- Activités nécessitant des tests produits ou des opérations sur le système du client
- Activités assurant la sécurité informatique sur site client
- Activités pour lesquelles une connexion sur site est nécessaire, lié notamment à des projets confidentiels
- Activités dans le cadre de projet supply chain nécessitant une présence sur les sites de production ou en usine
- Activités nécessitant la consultation de documents confidentiels directement sur site
- Activités nécessitant la configuration de matériel informatique ou de gestion de la téléphonie

SD JMB VN H OGe

- Activités nécessitant des opérations sur site pour des raisons techniques et/ou de sécurité et/ou de continuité de service tels que la continuité des serveurs
- Activités nécessitant une présence sur site telles que la gestion de courrier
- Activités nécessitant un accès à du matériel spécifique
- Activités nécessitant une interaction directe avec le client ou le prospect (Go live, appels d'offre...)
- Activités nécessitant une présence physique pour assurer le maintien de la culture d'entreprise et la cohésion d'équipe
- Activité nécessitant le suivi d'une formation dont les modalités pédagogiques prévoient du présentiel

Afin d'assurer une intégration réussie des nouveaux embauchés, nécessitant une inclusion dans la communauté de travail et la bonne appréhension du poste de travail et de son contenu, le superviseur direct ou le manager d'équipe veillera à alterner les phases de télétravail et de présence sur site. Il en sera de même pour les salariés amenés à prendre un nouveau poste au sein du groupe.

Concernant les publics en acquisition de formation de type alternants/stagiaire, la fréquence de télétravail sera évaluée par le tuteur ou le maître d'apprentissage de l'alternant afin que l'éventuelle organisation en télétravail s'intègre en cohérence avec leur apprentissage et n'en constitue pas un frein. Pour ces publics, les parties conviennent qu'une présence sur site d'une journée par semaine minimum, en présence d'un membre de son équipe de travail est préconisée.

Par ailleurs, comme rappelé dans l'ANI du 24 novembre 2020, le télétravail repose sur un postulat fondamental qu'il appartient aux managers d'évaluer :

- La relation de confiance entre le superviseur direct ou le manager d'équipe et le télétravailleur
- L'autonomie et la responsabilité nécessaires au télétravail.

D'autre part, une présence physique pourra être requise afin de participer notamment à des travaux d'équipe, de collaboration ou de création. Une présence physique sera également requise lors de certains événements. Cette présence quelle que soit sa raison est de nature à maintenir un collectif de travail et une cohésion des équipes. En effet, le télétravail implique un mode de communication différent, mais ne doit pas être un frein à la collaboration, au moment de convivialité, aux échanges informels et à l'entraide.

Enfin, il convient de rappeler que la mission première d'Accenture est de pouvoir répondre aux demandes de ses clients en s'appuyant sur les équipes de l'entreprise. La mise en place du télétravail et son organisation, c'est-à-dire la fréquence et la détermination des jours, pourront donc évoluer et varier en fonction de l'appréciation du superviseur direct ou manager d'équipe, de contraintes projet, de l'avancée du projet et de l'organisation du travail du salarié.

SD JMB VN H AG

Article 7 - Situations spécifiques

Au sein d'une même équipe, le télétravail et ses modalités d'application sera accordé en priorité aux femmes enceintes et aux parents isolés. Ils pourront se rapprocher de leur HR Partner ou saisir la commission en cas de difficulté.

Les modalités de mise en place du télétravail pour les salariés reconnus RQTH dont l'entreprise a connaissance seront regardées à la lumière de l'accord handicap actuellement en vigueur.

Le superviseur direct ou manager d'équipe porte une attention particulière au salarié aidant familial pour l'accessibilité au télétravail et ses modalités d'organisation.

La condition des salariés en situation de fragilité (notamment ceux exposés à des risques de violences intra familiales, d'addictions) sera prise en compte par le superviseur direct, le manager d'équipe ou le HR Partner, en lien avec les recommandations émises par les professionnels de santé le cas échéant. Pour ces salariés, des adaptations du rythme de télétravail pour faciliter un retour sur site sont possibles sans délai.

Article 8 - Principe de réversibilité permanent

La mise en place du télétravail flexible et son caractère volontaire impliquent d'envisager la possibilité d'un retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.

La réversibilité permanente qui s'entend comme la possibilité ou non de faire du télétravail est applicable conformément aux modalités d'accessibilité au télétravail prévues à l'article 6 ou sur demande motivée du salarié. Cette réversibilité permanente est applicable après notification par tout moyen, et après délai de prévenance d'un mois.

Ce délai de prévenance pourra être adapté en cas de situation de fragilité, après avis du médecin du travail.

Aucun délai de prévenance n'est appliqué au terme d'un projet.

Compte-tenu du caractère flexible des modalités de mise en place du télétravail, du renouvellement de la demande à chaque nouveau projet ou changement de service et du principe de réversibilité exprimé ci-dessus, une période d'adaptation n'est pas envisagée.

Article 9 - Organisation du télétravail

Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions collectives et des règles applicables au sein d'Accenture.

SD JMB VN A OG

Sans préjudice des dispositions conventionnelles relatives à la durée du travail et à la déconnexion, le télétravailleur ne doit habituellement pas faire l'objet de sollicitation en dehors d'une plage horaire comprise entre 20 heures et 8 heures.

Son activité est établie sur des bases comparables à celle d'un travail accompli dans les locaux d'Accenture ou de ses clients.

Le télétravail ne saurait donc avoir pour conséquence de modifier l'activité habituelle, la charge de travail, ou l'amplitude de travail effectif applicable en temps normal, lorsque le salarié effectue sa mission sur site.

S'agissant des modalités d'exécution de l'activité, les obligations du salarié bénéficiant du télétravail, notamment le régime de travail, l'exécution des tâches qui lui sont confiées, les indicateurs de suivi d'activité, la charge de travail, ou l'évaluation des résultats sont strictement les mêmes que pour les salariés travaillant sur site. La charge de travail et les délais d'exécution sont évalués selon les mêmes méthodes que celles utilisées pour les personnels travaillant sur site.

Article 10 – Télétravail exceptionnel

Conformément à l'ANI du 24 novembre 2020 et à l'article 6 du présent accord en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace de pandémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Lorsque le recours au télétravail trouve son fondement dans la préservation de la santé et de la sécurité des salariés, cette décision relève du pouvoir de direction unilatérale de l'employeur et est mise en œuvre après information par tous moyens du Comité Social et Economique des entreprises concernées.

Les règles d'organisation du travail telles que présentées à l'article 9 sont applicables au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

En cas de recours au télétravail par décision unilatérale de l'employeur prévu dans le cadre de cet article, lorsque les activités du salarié ne sont pas compatibles avec le télétravail, aucune sanction ou imposition unilatérale de congés payés, jours de repos ou JRTT ne pourront être envisagées à l'égard du salarié se trouvant dans l'impossibilité manifeste de se rendre sur site.

Dans ces situations, l'application de dispositifs légaux complémentaires pourra être envisagée par la direction d'Accenture.

Article 11 - Equipements de travail

L'entreprise fournit à chaque salarié en télétravail pour l'exercice de ses missions professionnelles un ordinateur portable, un casque ainsi qu'un chargeur d'ordinateur.

SD JMB VN. PA OG

Dans ce cadre, l'entreprise met à disposition un accès à distance à ses applications de travail et à une solution de télécommunication.

Le matériel et l'accès aux réseaux doivent être utilisés dans le cadre du respect des dispositions du règlement intérieur en vigueur dans l'entreprise. Il appartiendra au salarié de se conformer à ces règles afin notamment de télétravailler avec un réseau sécurisé.

Le salarié prend soin de l'équipement qui lui est confié, en assure la bonne conservation ainsi que des données qui y sont stockées et informe sans délais son responsable hiérarchique en cas de panne, de mauvais fonctionnement, de détérioration, de perte ou de vol du matériel mis à disposition.

Plus généralement, il appartient à chaque salarié de respecter toutes les consignes de sécurité qui lui sont communiquées conformément aux règles en vigueur au sein de l'entreprise.

Le salarié devra garantir en toutes circonstances la confidentialité des données professionnelles à sa disposition, ainsi que leur intégrité et disponibilité. Il veillera tout particulièrement à ne transmettre aucune information à des tiers et à verrouiller l'accès de son matériel informatique afin de s'assurer qu'il en soit le seul utilisateur.

Dans le cas d'une impossibilité temporaire prévue (notamment une coupure d'électricité, de téléphone, des travaux à domicile...) d'accomplir ses fonctions en télétravail, le salarié devra en accord avec son manager adapter ses jours de télétravail.

Dans le cas d'une impossibilité temporaire non-prévue (notamment une coupure inopinée d'électricité, de téléphone, du réseau informatique, ...) le salarié devra informer son manager dans les plus brefs délais, afin de prévoir les modalités dans lesquelles il exercera ses fonctions dans un autre lieu de travail.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement de sa connexion internet ou des équipements de travail mis à sa disposition, le télétravailleur doit en informer immédiatement le service technique Accenture ainsi que son supérieur hiérarchique.

Le télétravailleur pourra alors bénéficier de moyens comparables devant lui permettre de poursuivre sa mission dans le cadre du télétravail.

Article 12 – Frais divers

Les parties entendent que conformément aux modalités d'accessibilité au télétravail, aucune indemnité forfaitaire d'occupation ne saurait être versée au télétravailleur.

Les frais d'abonnement internet et d'électricité du télétravailleur sont pris en charge mensuellement par l'entreprise au réel des jours télétravaillés dans la limite de :

- 15 euros pour un jour de télétravail par semaine, soit à partir de 4 jours dans le mois,
- 30 euros pour 2 à 3 jours de télétravail par semaine, soit entre 8 et 15,5 jours dans le mois,
- 35 euros pour 4 à 5 jours de télétravail par semaine, soit à partir de 16 jours dans le mois.

JD JMB YN A Qe

Le remboursement sera effectué mensuellement via « Time & Expense » (ou tout autre solution en cas d'évolution de l'application ou de la technologie).

Les titres restaurants sont attribués pour chaque journée ou demi-journée télétravaillée dans les conditions fixées par l'employeur.

Article 13 – Aménagement du lieu de travail

En addition de l'équipement fourni mentionné à l'article 11, Accenture offre la possibilité au télétravailleur d'aménager son lieu de télétravail par l'octroi d'un crédit d'une valeur de 300 euros valables sur des articles proposés, à usage strictement professionnel, au sein de catalogues de fournisseurs Accenture. Cet octroi de crédit est ouvert à tous les salariés ayant acquis une ancienneté minimale de 6 mois et pourra être renouvelé une fois tous les 5 ans à partir de la date d'achat.

Les télétravailleurs ayant déjà bénéficié des frais d'installations prévus dans le cadre des accords d'entreprise antérieurs ou d'une décision unilatérale de l'employeur sur le même objet sont éligibles au renouvellement au terme de 5 années après utilisation.

Les télétravailleurs ayant déjà bénéficié d'une partie des frais d'installations prévus dans le cadre des accords d'entreprise antérieurs ou d'une décision unilatérale de l'employeur sur le même objet peuvent bénéficier du montant résiduel à concurrence de 300 euros (50 € pour les salariés d'Accenture SAS et 100 € pour les salariés d'ATS et d'APTP).

Article 14 – Politique de remboursement des frais de transport

Les parties reconnaissent que quelle que soit la proportion de jours télétravaillés sur la semaine, le lieu de travail habituel du salarié demeure le lieu de rattachement prévu à son contrat de travail, au regard de la politique de déplacement de l'entreprise.

Le salarié pourra bénéficier des remboursements des abonnements de transport dans les mêmes conditions qu'un salarié qui ne télétravaille pas, conformément aux dispositions légales et sur la base du lieu de télétravail principal déclaré par le salarié.

Il ne sera procédé à aucun remboursement des titres individuels ou des frais réels engagés par le salarié entre le lieu de mission et le lieu de télétravail ponctuel, autre que ceux prévus dans le cadre des règles habituelles applicables au sein d'Accenture.

L'exécution du télétravail ne remet pas en cause la possibilité du salarié d'exercer ses missions à partir d'un site Accenture ou du client autant de fois que les parties l'estiment nécessaire.

SD JMB VN H OG

Article 15 - Formations et informations

Afin que le salarié puisse effectuer son télétravail dans de meilleures conditions, le salarié sera informé sur les règles d'utilisation des écrans de visualisation et de recommandations en matière d'ergonomie. Il est rappelé que les médecins du travail sont à la disposition des salariés pour toutes questions complémentaires.

Un guide sur les bonnes pratiques à appliquer en télétravail accompagnera le déploiement de l'accord et sera disponible à terme pour tous les salariés sur le module Benefits.

Des formations seront également disponibles pour l'ensemble des salariés sur l'adaptation des modalités de réalisation de l'activité, l'autonomie du salarié en télétravail, le séquençage de la journée de télétravail, le respect du cadre légal relatif à la durée du travail et à la déconnexion, l'utilisation régulée des outils numériques et collaboratifs.

L'ensemble des salariés ont à leur disposition des informations utiles sur le maintien du lien social et la prévention des risques d'isolement en télétravail et la perte du lien vis-à-vis de la communauté de travail.

Les managers auront à leur disposition des modules de formations relatifs aux modalités du management à distance et à la prise en compte des particularités de l'hybridation de l'organisation du travail.

Les objectifs et indicateurs chiffrés sur le taux de réalisation des formations seront fournis à la commission prévue dans le cadre de cet accord.

Article 16 - Santé et sécurité

1. Dispositions générales

Il est rappelé que les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables à l'ensemble des salariés Accenture.

Aussi, les parties rappellent que tous les salariés bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail.

En cas d'arrêt de travail le télétravailleur bénéficie comme tout salarié du maintien de rémunération en application des règles de couverture sociale de l'entreprise.

Il est expressément rappelé que l'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur.

Le salarié en télétravail est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces règles de prévention et de sécurité.

SPB JMB VN H OG

2. Assurance et installations électriques

Il appartient au télétravailleur de s'assurer que le lieu de télétravail est compatible avec une activité en télétravail en particulier l'utilisation du matériel fourni par l'entreprise dans le respect des règles de sécurité, notamment en matière d'installation électrique.

Le télétravailleur est tenu de fournir une copie de la déclaration que le salarié a adressée par courrier ou par courriel à son assureur au titre de son assurance multirisques habitation, par laquelle il l'informe disposer à son lieu de télétravail de moyens notamment informatiques et de divers documents, mis à la disposition par son employeur. Un modèle de déclaration sera fourni au salarié via Benefits.

3. Accidents du travail

Il est rappelé que conformément à la loi, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

4. Déconnexion

Les dispositions prévues à l'accord sur le droit à la déconnexion en vigueur au sein du groupe s'appliquent.

Les conditions de travail en télétravail et notamment la gestion de la charge de travail et l'équilibre des temps de vie du salarié seront abordées au cours d'un entretien annuel avec le manager, qui peut être notamment mais non exclusivement l'entretien d'évaluation annuel.

Il est notamment expressément rappelé que les salariés ne sont pas tenus de se connecter à leurs outils numériques professionnels en dehors de leur temps de travail (hors périodes d'astreintes). Les salariés ne doivent pas solliciter leurs collègues en dehors de leur temps de travail.

5. Prévention des RPS et prévention de l'isolement

Dans une démarche de prévention des RPS, il est rappelé que le salarié aura la possibilité de se rendre sur site à tout moment dans le respect des règles en vigueur.

Comme énoncé dans l'article 5, les parties au présent accord préconisent un retour régulier. Elles estiment à ce titre qu'un retour sur site une fois par semaine est conseillé, notamment afin d'éviter la rupture du lien social.

Article 17 – Conditions générales de travail, droits et avantages légaux et conventionnels

Le télétravail n'a aucune conséquence sur les conditions générales de travail, la gestion de carrière et la rémunération.

JMB JMB YN H AG

Tous les salariés Accenture bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels. Il est rappelé que toutes dispositions d'ordre public légales ou réglementaires plus avantageuses seront appliquées de droit et de préférence au présent accord.

Ainsi, l'ensemble des règles applicables en matière de rémunération, de décompte de la durée du travail, d'évaluation des résultats, d'accès à la formation, d'accès à l'information et l'entreprise, des gestions des carrières, à l'information syndicale, ou aux instances représentatives du personnel, de couverture en matière de prévoyance, accident, maladie ou décès sont identiques pour tous.

Article 18 - Protection des données, confidentialité

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles fixées par la direction et le service informatique d'Accenture en matière de sécurité et de protection des données. Ces règles à respecter sont communiquées au télétravailleur lors de la demande de télétravail et restent disponibles à tout moment sur Benefits.

Il doit également assurer l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité des informations et des données auxquelles il a accès ou qu'il crée dans le cadre de sa mission.

En toute hypothèse il doit veiller à respecter la plus stricte confidentialité concernant son matériel et ses documents de travail en s'assurant à tout moment à ce que ces derniers soient positionnés dans un lieu le plus en sécurité possible.

En tout état de cause, il sera rappelé au salarié de se conformer aux règles applicables au sein d'Accenture.

Dans l'hypothèse où le salarié n'aurait pas tout fait pour respecter ces règles de sécurité ou de confidentialité (hors cas spécifiques de détournement de réseau WIFI qui ne pourrait pas lui être imputable) l'entreprise pourrait les lui rappeler et pourra prendre les sanctions appropriées si nécessaire.

Article 19 – Suivi de l'accord

Les Parties signataires du présent Accord conviennent de mettre en place une Commission de Suivi qui se réunira 2 fois par an et sera composée de 3 personnes par Partie signataire. Une commission supplémentaire par année fiscale pourra être envisagée en cas de litiges ou à la demande de la majorité des membres si nécessaire.

Cette commission sera chargée de suivre l'application de l'accord et notamment les indicateurs suivants par genre, ancienneté, âge, grade et entité/service :

- Nombre de demandes de télétravail
- Nombre moyen de jours télétravaillés



- Nombre de refus et motifs invoqués
- Nombre des accidents du travail des télétravailleurs
- Nombre de salariés ayant suivi une formation relative au télétravail

La commission sera destinataire des rapports d'expertise réalisés par un CSE sur le thème du télétravail.

La commission de suivi sera associée à l'éventuelle évaluation des critères d'éligibilité des postes et fonctions susceptibles d'être réalisées en télétravail.

La commission s'assure enfin de la prévention de toute forme de discrimination dans l'accessibilité au télétravail et du respect des prescriptions législatives sur le sujet, notamment l'article L.1229-9 du Code du travail.

Article 20 – Durée et entrée en vigueur

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et son entrée en vigueur se fera à compter du 1^{er} juin 2021 pour les besoins des développements informatiques associés au déploiement de ces mesures.

Il fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la DIRECCTE compétente et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Les parties conviennent que l'ensemble des dispositions relatives au télétravail édictées par accord collectif, décision unilatérale ou usage sur le périmètre des entreprises comprises dans cet accord sont remplacées dès l'entrée en vigueur du présent texte.

Article 21 – Adhésion à l'accord

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toutes les organisations syndicales de salariés représentatives dans le Groupe, et toutes les sociétés du Groupe, qui ne sont pas signataires du présent Accord, peuvent d'un commun accord y adhérer ultérieurement.

L'adhésion devra être notifiée, dans un délai de huit jours calendaires, par lettre recommandée avec avis de réception, aux Parties signataires.

L'adhésion produira effet au lendemain de la date de son dépôt au greffe du Conseil de prud'hommes compétent et à la Direccte, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 à D. 2231-7 du Code du travail.

SD JMB YN A OCE

Article 22 – Révision de l'accord

Le présent Accord pourra faire l'objet d'une révision dans un délai de trois mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre Partie.

Une réunion de négociation sera organisée à l'initiative des Sociétés dans les deux mois qui suivront la première présentation de cette lettre, sauf circonstances légitimes qui permettraient de justifier d'un délai supérieur.

Article 23 - Formalités, publicité, notification et dépôt

Un exemplaire original du présent Accord est établi pour chaque Partie.

Par ailleurs, le présent Accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans les Sociétés et non signataires de celui-ci.

Le présent Accord est porté à la connaissance des salariés de la Société par voie d'affichage (le cas échéant, par intranet). Une copie de celui-ci sera déposée auprès de la CPPNI de la branche BETIC.

Le présent Accord sera déposé par la partie la plus diligente.

Conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent Accord est déposé en version électronique sur la plateforme « Téléaccords » selon les formalités suivantes :

- Une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'Accord déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;
- Une version électronique de l'Accord déposée en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l'entreprise devront continuer à apparaître, ainsi que les noms des Organisations Syndicales signataires, le lieu et la date de signature ;
- Si l'une des Parties signataires de cet Accord souhaite l'occultation de certaines dispositions, une version de l'Accord anonymisée en format docx, occultant les dispositions confidentielles et accompagnée du dépôt de l'acte d'occultation signé par les Parties signataires de l'Accord ;
- En 1 exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes compétent, selon les modalités en vigueur prévues par l'article D. 2231-2 Code du travail.

SD JMB VN H OC

Fait en 7 exemplaires originaux.

A Paris, le 23 mars 2021

Pour les **Sociétés du Groupe**, Monsieur Olivier GIRARD



Pour les **Organisations Syndicales Représentatives**

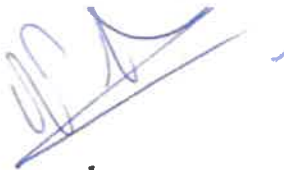
La **CFE-CGC**, représentée par, Monsieur Jean-Philippe DURIEZ, Délégué Syndical Groupe,



La **F3C CFTD**, représentée par, Monsieur Pascal ABENZA, Délégué Syndical Groupe,



La **Fédération CGT Sociétés d'Etudes**, représentée par Madame Yamina NEBHI, Déléguée Syndicale Groupe,



Le **SICSTI CFTC**, représentée par, Monsieur Jean-Marc BOULANGER, Délégué Syndical Groupe adjoint,



Jean-Marc
Boulanger

Annexe

Charte bien être et flexibilité au travail

JMB JMB YN PA