

UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE



ACCORD SUR LA MISE EN PLACE
DU TELETRAVAIL A DOMICILE
AU SEIN DE LOGICA FRANCE

Entre l'Unité Économique et Sociale Logica France, reconnue par accord le 3 février 2009, représentée par Monsieur Amaury HOUDART, en vertu des mandats dont il dispose à cet effet,

d'une part,

et

- L'organisation syndicale CFE-CGC représentée par Monsieur Gérard LEVY en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ;
- L'organisation syndicale CFDT représentée par Monsieur Arnaud DEGROISE en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ;
- L'organisation syndicale CFTC représentée par Monsieur Michel BANCAL en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ;
- L'organisation syndicale CGT représentée par Madame Naïma MOUSSADYK en sa qualité de déléguée syndicale centrale de l'UES ;

d'autre part.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including "AA", "ND", "GL", and "SH".

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	3
ARTICLE 1.1 - CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 1.2 – DEFINITION DU TELETRAVAIL A DOMICILE	4
ARTICLE 1.3 – DEFINITION DU TELETRAVAILLEUR	4
ARTICLE 1.4 – CONSEQUENCE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	5
ARTICLE 1.5 – DURÉE DE L'ACCORD	5
CHAPITRE 2 : ORGANISATION DU TELETRAVAIL A DOMICILE	6
ARTICLE 2.1 – TELETRAVAIL BASE SUR LE VOLONTARIAT	6
ARTICLE 2.2 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL A DOMICILE	6
ARTICLE 2.3 – CONDITIONS DE PASSAGE EN TELETRAVAIL	7
ARTICLE 2.4 – REVERSIBILITE	7
ARTICLE 2.5 – EQUIPEMENT DE TRAVAIL ET MOYENS MIS A DISPOSITION	8
<i>Article 2.5.1 – POSTE DE TRAVAIL</i>	8
<i>Article 2.5.2 – CONFORMITE ELECTRIQUE</i>	9
<i>Article 2.5.3 – ASSURANCE</i>	9
ARTICLE 2.6 – FRAIS DE TRANSPORT	9
ARTICLE 2.7 – INDEMNITE FORFAITAIRE DE REPAS	9
ARTICLE 2.8 – FORMATION	9
ARTICLE 2.9 – GARANTIE DU LIEN LOGICA	10
CHAPITRE 3 : DROITS COLLECTIFS	10
ARTICLE 3.1 – ACCES ET RELATIONS AVEC LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	10
ARTICLE 3.2 – TELETRAVAIL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES	11
ARTICLE 3.3 – INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE	11
ARTICLE 3.4 – INFORMATION ET CONSULTATION DES COMITES D'ETABLISSEMENT	11
ARTICLE 3.5 – REGISTRE DU PERSONNEL	11
CHAPITRE 4 : SANTE AU TRAVAIL	12
ARTICLE 4.1 – SUIVI MEDICAL	12
ARTICLE 4.2 – CONDITIONS DE TRAVAIL A DOIMICILE	12
ARTICLE 4.3 – PRESOMPTION D'ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE TRAJET	12
CHAPITRE 5 : SUIVI DE L'ACCORD	13
ARTICLE 5.1 – COMMISSION DE SUIVI	13
ARTICLE 5.2 – BILAN AU CHSCT	13
CHAPITRE 6 : SUIVI DE L'ACCORD	14
ARTICLE 6.1– REVISION DE L'ACCORD	14
ARTICLE 6.2 – PUBLICITE DU PRESENT ACCORD	14

PREAMBULE

Le présent accord a pour objectif de définir les conditions de recours et de mise en œuvre du télétravail alterné à domicile. Il vise aussi à en définir et à garantir aux salariés concernés des conditions de travail adaptées. Il s'inscrit notamment dans le cadre des principes et règles établis par l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005, qui transposait le télétravail tel que défini au niveau européen par accord daté du 16 juillet 2002.

Cette forme d'organisation du travail souhaitée par de nombreux salariés et les partenaires sociaux est apparue intéressante pour Logica considérant :

- la nature des activités qui place l'entreprise au cœur du développement et de l'utilisation des technologies de l'information ;
- la possibilité de longue date d'effectuer des prestations depuis des locaux clients ou la possibilité d'accéder aux outils et aux informations nécessaires à leur réalisation de façon délocalisée ;
- la concentration des implantations Logica ou de ses clients dans les grandes zones urbaines. Le temps de trajet entre le domicile et le lieu d'exécution de la mission ne contribue pas toujours à un juste équilibre entre vie privée et vie professionnelle ;
- le positionnement volontairement engagé de Logica dans la limitation des pollutions engendrées par les transports routiers.

Les parties considèrent que le télétravail peut être une forme d'organisation durable apportant des effets positifs en matière de qualité de vie, de responsabilisation et d'autonomie dans l'exercice des missions professionnelles. Elles soulignent qu'un des facteurs essentiels de cette organisation du travail repose sur un accord de confiance mutuelle entre le collaborateur et sa hiérarchie.

Les parties ont donc convenu des dispositions suivantes :

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1.1 - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés de l'U.E.S Logica France exerçant leur mission en France.

Il peut trouver à s'appliquer dans chacun des établissements des entreprises constitutives de l'U.E.S. Sa mise en œuvre par établissement sera, conformément aux dispositions de l'ANI du 19 juillet 2005, précédée d'une information/consultation des instances compétentes (CHSCT et CE) sur les conditions de mise en œuvre du télétravail dans chaque établissement.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including "A", "G", and "S".

ARTICLE 1.2 – DEFINITION DU TELETRAVAIL A DOMICILE

Conformément à l'article 1^{er} de l'accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005, le télétravail à domicile est une des formes d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un avenant au contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de Logica ou sur le lieu d'exercice de la mission, est effectué au domicile du salarié, dans un environnement propre au travail et à la concentration, de façon régulière et en alternance avec son poste de travail au sein de Logica ou sur le lieu d'exercice de sa mission.

Le télétravail à domicile se fait nécessairement dans le cadre d'un avenant au contrat de travail, Contrat à Durée Indéterminée ou Contrat à Durée Déterminée, et n'est pas, envisagé pour les stagiaires, les apprentis et les contrats de professionnalisation. Il ne sera envisagé durant la période d'essai que pour les salariés expérimentés (disposant d'une expérience antérieure à leur arrivée chez Logica de plus de 1 an).

Le télétravail à domicile ne s'applique pas automatiquement aux salariés en situation d'intercontrat, sans pour autant les exclure de ce dispositif dès lors qu'il leur est attribué une mission précise, réalisable en télétravail dans cette même période.

Les parties signataires n'envisagent pas de permettre le télétravail à domicile, à temps plein en dehors de cas très exceptionnels (travailleurs handicapés, et sur avis d'aptitude dûment fourni par le médecin du travail). Le collaborateur entrant dans ce dispositif devra être présent au moins 1 jour ouvré par semaine dans les locaux Logica ou sur le lieu d'exercice de la mission, le nombre de jours minimum de présence sur site étant ré-étudié dans le cadre de toute nouvelle mission et/ou changements opérés dans la mission en cours. La répartition du temps de travail s'opère par journée ou par demi-journée.

Le domicile s'entend comme le lieu de résidence principale en France du télétravailleur (il s'agit le plus souvent de l'adresse communiquée pour l'envoi du bulletin de paie). Le collaborateur, pourra à sa demande et par convenance personnelle, effectuer le télétravail depuis une seconde résidence. La ou les adresses devront être déclarées au moment de son entrée en télétravail. Le salarié devra obligatoirement informer son Manager, son Responsable Ressources Humaines et le Service Paie (CGY) de tout changement d'adresse.

En conséquence, le présent accord exclut de son champ d'application toute forme de travail à distance, hors des locaux de l'entreprise ou du lieu de mission, et qui ne s'effectuerait pas au domicile principal du salarié ou depuis une seconde résidence.

ARTICLE 1.3 – DEFINITION DU TELETRAVAILLEUR

On entend donc par télétravailleur au sens du présent accord, toute personne salariée de Logica, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, qui effectue une prestation de télétravail à domicile, dans les conditions fixées par l'avenant à son contrat de travail.

AA
GC
D
OX
J

Le passage au télétravail à domicile modifie seulement le lieu où le travail est effectué, il n'affecte en rien ni la qualité de salarié du télétravailleur, ni les objectifs et conditions de déroulement de sa mission. A ce titre, le télétravailleur bénéficie des mêmes conditions de travail que s'il exerçait son activité dans les locaux de Logica ou sur le lieu habituel d'exercice de sa mission.

Les salariés effectuant une astreinte pour le compte de Logica, ne seront pas considérés comme télétravailleurs lors d'une intervention effectuée depuis le domicile. Dans cette hypothèse, le régime d'astreinte en vigueur au sein de l'UES Logica est applicable.

ARTICLE 1.4 – CONSEQUENCE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Nonobstant les dispositions du présent accord, les salariés concernés se verront proposer un avenant à leur contrat de travail qui déterminera les différentes modalités du télétravail. Cet avenant bien qu'à durée indéterminée pourra être remis en question au titre de la réversibilité. En outre considérant la nature des activités des ingénieurs et consultants, un avenant d'éligibilité au télétravail bien qu'établi pour une durée indéterminée (et sous réserve des conditions de réversibilité) pourra être « suspendu » le temps d'une mission.

Il est convenu de maintenir les ordres de mission « classiques » qui permettent de préciser l'affectation du collaborateur, la durée de mission, les conditions de déplacements etc...et d'y adjoindre une annexe qui précise si la mission est compatible avec le télétravail et le nombre de jours télétravaillés. Un collaborateur éligible au télétravail pourra sur une mission donnée, ne pas envisager d'utiliser sa faculté de télétravailleur. Il réalisera dans ce cas cette mission, dans les conditions classiques et acceptera en conséquence son ordre de mission et ne signera pas l'annexe sus-mentionnée.

La répartition des jours télétravaillés pourra être modifié(s) unilatéralement par l'employeur sans que cela puisse constituer une modification de l'avenant au contrat de travail. Un délai raisonnable de 14 jours ouvrés sera respecté.

Dans le même délai de prévenance, le salarié pourra lui aussi demander à modifier la répartition des jours télétravaillés.

Aucun contrat de travail à l'embauche ne s'effectuera en télétravail. La mise en place de celui-ci nécessite obligatoirement un avenant au contrat.

ARTICLE 1.5 – DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Conseil des Prud'hommes.

CHAPITRE 2 : ORGANISATION DU TELETRAVAIL A DOMICILE

ARTICLE 2.1 – TELETRAVAIL BASE SUR LE VOLONTARIAT

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'ANI du 19 juillet 2005, le télétravail revêt un caractère volontaire et l'initiative de sa demande appartient aux collaborateurs. Tous les salariés peuvent en faire la demande.

Néanmoins, le télétravail à domicile est subordonné à l'accord du responsable hiérarchique.

ARTICLE 2.2 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL A DOMICILE

Conformément à l'article 9 de l'accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005, le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation (code du travail), de la convention collective Syntec, de l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail, du Règlement Intérieur de Logica et de ses éventuels avenants et du présent accord.

Chaque collaborateur est tenu de respecter le temps de travail effectif pour lequel il est rémunéré. Par ailleurs, Logica veillera au respect de la durée maximale du travail et des temps de repos notamment en rappelant ces durées lors des formations des télétravailleurs.

D'une manière générale, les horaires de travail pour les jours télé-travaillés sont ceux prévus à l'ordre de mission ou ceux mentionnés dans le Règlement Intérieur applicable à l'U.E.S. Logica.

Les cadres au forfait jours disposent en télétravail de la même autonomie d'organisation que pour les jours non-télétravaillés.

En complément, une amplitude pouvant aller de 7h30 à 20h30 est prévue pour permettre - dans des circonstances nécessairement et préalablement partagées et acceptées par le télétravailleur et son manager - une souplesse d'organisation contribuant à un équilibre vie privée - vie professionnelle.

La charge de travail, les normes de production et les critères d'appréciation sur les résultats exigés du télétravailleur seront équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans le lieu habituel de travail (locaux de Logica ou locaux du client).

La charge de travail et les délais d'exécution seront évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans le lieu habituel de travail (locaux de Logica ou locaux du client). En cas de difficulté, avant d'envisager toute sanction disciplinaire, il sera proposé au salarié un retour à temps plein sur site.

Logica s'assurera que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres salariés de l'entreprise. A cet effet, le télétravailleur doit pouvoir rencontrer régulièrement sa hiérarchie.

Le télétravailleur doit également avoir la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et avoir accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise. Il bénéficie des mêmes entretiens professionnels que les autres salariés de Logica. Il est soumis aux mêmes politiques d'évaluation que ces autres salariés.

Le télétravailleur doit être présent dans les locaux lorsque sont organisées des réunions planifiées pour lesquelles sa présence est requise sauf absence acceptée par le supérieur hiérarchique.

ARTICLE 2.3 – CONDITIONS DE PASSAGE EN TELETRAVAIL

Tout salarié de l'U.E.S peut être volontaire mais des critères techniques ou des critères liés au métier, à la mission, au degré d'autonomie du salarié, à la situation de période d'essai, ou à l'organisation de l'équipe peuvent entrer en considération dans l'acceptation par Logica.

Si un salarié exprime la volonté d'opter pour le télétravail à domicile, il doit en informer son manager par écrit. Un entretien peut alors s'organiser avec le manager.

En cas de réponse positive pour le passage en télétravail à domicile, les modalités en sont définies par le manager (nombre de jours par semaine, jours télétravaillés a priori etc...), et Logica fournira par écrit au télétravailleur l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution de sa mission et à l'organisation du travail afférentes. Ces informations seront nécessairement formalisées dans un avenant au contrat de travail.

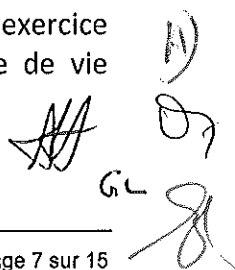
Par ailleurs, il est convenu qu'un livret reprenant les « bonnes pratiques du télétravail » sera remis à l'entrée dans le télétravail.

En cas de réponse négative de la part du manager, notamment si le télétravail devait entraîner une désorganisation du service ou de l'activité, une altération de la qualité du travail effectué, ou était rendu impossible pour des raisons techniques, cette décision motivée explicitement devra être portée à la connaissance du salarié par écrit dans un délai maximal de 15 jours ouvrés.

ARTICLE 2.4 – REVERSIBILITE

Durant les 3 premiers mois dans ce dispositif d'organisation du travail, le télétravailleur est en période dite d'adaptation.

Pendant cette période, le salarié ou le manager peut décider de cesser à tout moment la situation de télétravail à domicile, moyennant le respect d'un délai de prévenance de 1 mois. Ce délai de prévenance est ramené à 15 jours en cas de circonstances exceptionnelles comme celles liées à une circonstance de vie privée ou de logement. Ce délai ne fait pas obstacle à d'éventuels cas de force majeure rendant immédiatement impossible de manière temporaire ou définitive l'exercice du télétravail à domicile (à titre d'exemple événement climatique, événement grave de vie



privée). Le cas échéant l'entreprise et le télétravailleur s'efforceront de trouver une solution de repli.

Après la période d'adaptation, le télétravail peut être suspendu à l'initiative du manager ou du salarié moyennant un délai de prévenance de 2 mois sauf circonstances exceptionnelles.

En tout état de cause, en cas de nécessité opérationnelle ou d'impossibilité opérationnelle ou technique (à titre d'exemple en cas de coupure de réseau informatique de plus de 4 heures), le télétravail peut être très provisoirement et immédiatement suspendu à l'initiative de Logica.

Pour les populations opérationnelles, la fin d'une mission pour laquelle le télétravail était envisageable peut entraîner la fin de cette organisation.

Il est précisé que la situation de préavis quelle qu'en soit la cause peut remettre en question immédiatement la situation de télétravail notamment pour organiser les transmissions de compétences et de dossier. L'avenant au contrat de travail rappellera cette possibilité.

Enfin, la réversibilité peut intervenir à l'initiative du télétravailleur (à titre d'exemple à l'occasion d'un événement de vie) ou sur une nécessité opérationnelle (à titre d'exemple si l'autonomie du collaborateur n'est pas suffisante au regard des objectifs fixés et résultats attendus ou si une criticité de projet rend la présence concomitante de tous nécessaire) moyennant un délai de 5 jours ouvrés.

ARTICLE 2.5 – EQUIPEMENT DE TRAVAIL ET MOYENS MIS A DISPOSITION

ARTICLE 2.5.1 – POSTE DE TRAVAIL

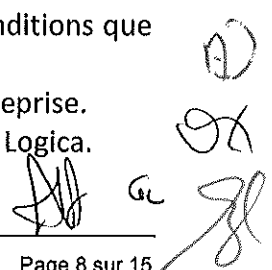
Afin de permettre aux salariés de pouvoir télétravailler dans de bonnes conditions, Logica accepte de :

- rembourser tous les 3 ans aux frais réels justifiés et plafonnés à 200 € HT, l'achat du mobilier nécessaire (bureau, fauteuil ergonomique, lampe de bureau...) ou de complément d'équipement (station d'accueil, clavier supplémentaire, écran...);
- sous réserve d'un nombre de jours télé-travaillés minimal de 6 jours ouvrés par mois, Logica accepte de rembourser aux frais réels justifiés et plafonné à 30 € par mois, l'abonnement internet haut débit ; ce remboursement compense les frais d'énergie et de fonctionnement, les frais de maintenance et les frais d'installation, de cette connexion ainsi que les frais d'énergie ;
- fournir un ordinateur portable sécurisé (muni d'un antivirus...) dont l'usage est strictement professionnel ;
- fournir une clé USB de grande capacité ;
- installer sur les postes un logiciel de gymnastique des yeux ;
- équiper le télétravailleur d'un téléphone portable dont l'utilisation sera conforme à la politique en vigueur.

La fourniture des ordinateurs et des téléphones portables se font dans les mêmes conditions que sur site Logica.

L'imprimante n'est pas fournie par Logica, les impressions s'effectuent au sein de l'entreprise.

Les télétravailleurs s'équipent en petites fournitures lorsqu'ils viennent dans les locaux Logica.



ARTICLE 2.5.2 – CONFORMITE ELECTRIQUE

Afin de garantir les conditions de travail des télétravailleurs, il est décidé que la conformité électrique du lieu de télétravail est une condition d'accès préalable à ce dispositif. Dans le cas où le télétravailleur ne disposerait pas de diagnostic sur la sécurité de son installation électrique suffisamment récent, Logica prendra en charge le diagnostic électrique du lieu de télétravail. Cette prise en charge est renouvelable en cas de déménagement intervenant au plus tôt dans les 3 ans suivant le premier diagnostics.

En cas de choix du salarié d'effectuer également son télétravail dans une seconde résidence, la charge du diagnostic électrique de cette résidence sera à la charge du salarié.

En cas de non-conformité électrique, le télétravail ne pourra être mis en place pour le salarié concerné sauf à ce que celui-ci prenne en charge les travaux nécessaires à cette mise en conformité, et présente à l'issue un certificat de conformité pour lequel il aura lui-même financé le diagnostic. Dans cet objectif et pour faciliter les recherches des salariés, Logica entend négocier avec quelques grands fournisseurs les tarifs des diagnostics sus-visés.

ARTICLE 2.5.3 – ASSURANCE

Le télétravailleur fournira une attestation d'assurance multirisques habitation du lieu de télétravail. Logica ouvrira via sa propre police d'assurance l'extension de garantie liée à l'utilisation d'une partie de l'habitation à des fins professionnelles.

L'assurance en responsabilité civile professionnelle contractée par Logica s'applique dans les mêmes conditions que lorsque le salarié exécute sa mission sur site client ou dans les locaux de Logica.

ARTICLE 2.6 – FRAIS DE TRANSPORT

Considérant que les titres de transport en commun sont payés mensuellement ou annuellement, les frais de transports en commun seront remboursés à 100 % comme le prévoit la norme FSD en vigueur. Il est rappelé qu'il appartient aux salariés de conserver la preuve de leur abonnement en cas de contrôle. Pour les jours non télétravaillés, l'ordre de mission définit les dispositions applicables en matière de remboursement de frais de transport.

ARTICLE 2.7 – INDEMNITE FORFAITAIRE DE REPAS

L'Indemnité Forfaitaire de Repas (IFR) ou les Allocations Forfaitaires de Frais (AFF) ne sont pas maintenues les jours télétravaillés. A cet effet, le collaborateur s'impute en jour télétravaillé sur le document auto-déclaratif de son temps de travail.

ARTICLE 2.8 – FORMATION

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l'employeur ou du client.

Les télétravailleurs et leur manager seront formés au plus tard dans les 30 jours qui suivent leur entrée en télétravail aux caractéristiques de cette organisation. Une solution de e-learning sera privilégiée.

Des mini-modules pourront être régulièrement proposés aux télétravailleurs et à leurs managers au-delà de la période de déploiement. Il s'agit notamment de former aux justes postures face à un écran, un bureau ou encore sur la nécessité des pauses pour les yeux... ces notions seront aussi reprises dans le guide pratique.

ARTICLE 2.9 – GARANTIE DU LIEN LOGICA

Les réunions, les pots (par nature facultatif), les entretiens d'évaluations... doivent se tenir dans les locaux de Logica ou sur le lieu d'exercice de la mission.

Les réunions obligatoires seront planifiées pendant les horaires de travail du règlement intérieur. Comme indiqué dans l'article 1.2 du présent accord, le télétravail à domicile, n'est pas, réalisé à temps plein. Le collaborateur entrant dans ce dispositif devra être présent au moins 1 jour ouvré par semaine dans les locaux Logica ou sur le lieu d'exercice de la mission.

En cas d'indisponibilité des accès distants, le collaborateur détermine avec son management les modalités de poursuite du télétravail.

CHAPITRE 3 : DROITS COLLECTIFS

ARTICLE 3.1 – ACCES ET RELATIONS AVEC LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Conformément à l'article 11 de l'accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005, les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne leurs relations avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales, y compris par les intranets syndicaux dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Aussi, comme tous les salariés, les télétravailleurs auront accès au portail RH de Logica (actuellement le Web RH) qui contient l'ensemble des réponses aux questions de tous les délégués du personnel, l'ensemble des procès-verbaux des comités d'établissement, l'ensemble des procès-verbaux du comité central d'entreprise, l'ensemble des procès-verbaux des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que les panneaux syndicaux virtuels des organisations syndicales représentatives.

Par ailleurs, comme tous les salariés, les télétravailleurs ont et auront accès aux newsletters de leur entité qui contient notamment les actualités de l'entité.

ARTICLE 3.2 – TELETRAVAIL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Conformément à l'article 11 de l'accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005, les télétravailleurs bénéficient des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives du personnel. Les télétravailleurs font partie, au même titre que les autres salariés, des effectifs de l'entreprise pris en compte pour la détermination des seuils. L'établissement auquel le télétravailleur sera rattaché afin d'exercer ses droits collectifs reste l'établissement auquel le télétravailleur est rattaché les jours où il ne télétravaille pas.

ARTICLE 3.3 – INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

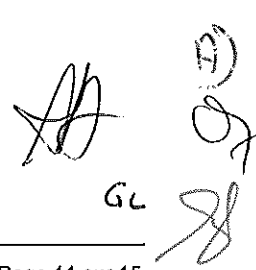
Conformément à l'article 11 de l'accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005, le Comité Central d'Entreprise sera informé et consulté sur le présent accord et sur l'introduction du télétravail et les éventuelles modifications qui lui seraient apportées.

ARTICLE 3.4 – INFORMATION ET CONSULTATION DES COMITES D'ETABLISSEMENT ET DES CHSCT

Conformément à l'article 11 de l'accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005, les Comités d'Etablissement et les CHSCT seront informés et consultés sur les conditions de mise en œuvre du télétravail dans l'établissement concerné et les éventuelles modifications qui lui seraient apportées.

ARTICLE 3.5 – REGISTRE DU PERSONNEL

Conformément à l'article 11 de l'accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005, les télétravailleurs sont identifiés comme tels sur le registre unique du personnel.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature, the initials 'GL', and other marks.

CHAPITRE 4 : SANTE AU TRAVAIL

ARTICLE 4.1 – SUIVI MEDICAL

La visite médicale des télétravailleurs, qu'il s'agisse d'un suivi médical simple ou d'un suivi médical renforcé, est organisée lors de jours de présence sur site et permet de faire un point avec le médecin du travail sur les conditions de travail du collaborateur.

Le service de santé au travail a un rôle de conseil actif en matière d'ergonomie du poste de travail et il dispose de la liste des télétravailleurs.

ARTICLE 4.2 – CONDITIONS DE TRAVAIL A DOMICILE

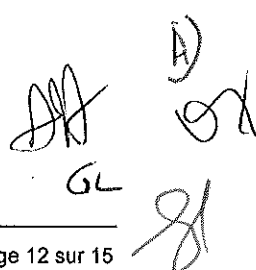
Considérant le caractère privé et donc inviolable du domicile du télétravailleur, certaines obligations légales en matières d'hygiène et de sécurité n'y sont pas toutes transposables à l'identique. Il peut d'agir à titre d'exemple de l'interdiction de fumer, de mise à disposition d'un vestiaire, de l'affichage d'un plan d'évacuation, du respect des couloirs d'accès dédiés aux secours.....). Pour responsabiliser le salarié, l'entreprise attirera son attention sur les conditions satisfaisantes que son espace de travail doit présenter. Le CHSCT ou les DP peuvent le cas échéant être amenés à accéder au lieu dans lequel s'exerce le télétravail sur rendez-vous et sous réserve de l'accord écrit et préalable du collaborateur.

ARTICLE 4.3 – PRESOMPTION D'ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE TRAJET

Les télétravailleurs bénéficient de la législation sur les accidents du travail et de trajet.

Un accident survenu au télétravailleur à son domicile pendant les jours télétravaillés et dans la plage journalière de travail durant laquelle il est réputé travailler sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux Logica

Le télétravailleur est couvert par la législation sur les temps de trajet dès lors qu'il se déplace en dehors de son temps de travail pour se rendre dans les locaux de l'entreprise ou dans le cadre de tout autre déplacement nécessité par l'exercice de sa mission.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page.

CHAPITRE 5 : SUIVI DE L'ACCORD

ARTICLE 5.1 – COMMISSION DE SUIVI

Les parties signataires ont convenu que le présent accord donnera lieu à un suivi particulier au sein d'une commission de suivi, réunie une fois par an et composée de la façon suivante :

- 2 représentants de la Direction
- Des représentants du personnel :
 - o 1 représentant présent de chaque organisation syndicale représentative signataire (seront nommés 1 titulaire et 1 suppléant afin de garantir la représentation),
 - o Autant de salariés désignés par le CCE qu'il y a de représentants des organisations syndicales représentatives signataires.

Le suivi du présent accord sera effectué dans le cadre d'un bilan annuel établi chaque année et qui portera sur des données quantitatives et qualitatives relatives à l'incidence de la mise en œuvre du présent accord, notamment :

- le nombre de télétravailleurs par site, filière PMS, Coefficient, âge, sexe, ancienneté ;
- le nombre moyen de jours télétravaillés ;
- le nombre de refus de demande de télétravail ;
- le nombre de réversibilités avec mention de la prise d'initiative (salarié ou employeur).

Pour la première année, cette commission se réunit une fois par semestre.

Les bilans formations des différents établissements porteront une attention particulière aux actions menées envers les télétravailleurs dans la limite des informations disponibles.

ARTICLE 5.2 – BILAN AU CHSCT

Un bilan du télétravail sera inclus dans les rapports annuels d'activité des CHSCT. Ce bilan présente notamment le nombre de refus de passage en télétravail et les principaux motifs.

Le point télétravail sera systématiquement inscrit aux ordres du jour des réunions trimestrielles des CHSCT.

CHAPITRE 6 : REVISION ET PUBLICITE

Article 6.1 – CLAUSE DE FORCLUSION

Les signataires s'accordent à reconnaître que toute clause du présent accord ne saurait restreindre des dispositions plus favorables, actuelles ou à venir présentes dans la législation Européenne, le Code du Travail et la convention collective Syntec.

ARTICLE 6.2 – REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation :

- d'une part de l'UES Logica France,
- d'autre part d'une ou de plusieurs organisations syndicales signataires sous réserve de leur caractère majoritaire,

Champ de la dénonciation : les parties conviennent expressément que le présent accord ne pourra pas faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Compte tenu de cette indivisibilité, le présent accord devra faire l'objet d'une dénonciation globale, faute de quoi la dénonciation ne serait pas considérée comme valable, ni opposable.

Délai de préavis : la ou les parties prenant l'initiative de la dénonciation devront respecter un délai de préavis de 3 mois, et signifier aux autres parties la dénonciation par lettre recommandée avec AR.

La dénonciation du présent accord aura pour conséquence l'ouverture d'une période de négociation ne pouvant se prolonger au delà du délai légal.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision à l'initiative de l'une des parties signataires qui devra alors saisir les autres parties par lettre de demande de révision en recommandé avec AR, accompagnée d'un exposé des motifs de sa demande, et d'un projet de texte révisé. Une réunion sera alors organisée sur l'initiative de la Direction dans les trois mois au plus tard suivant la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception.

ARTICLE 6.3 – PUBLICITE DU PRESENT ACCORD

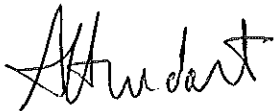
Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la loi.

Les organisations syndicales auront jusqu'au 16 septembre à 17 heures pour apposer leur signature sur cet accord. Un exemplaire sera ensuite transmis à chaque organisation syndicale afin que les organisations syndicales éventuellement non-signataires puissent si elles le peuvent exercer leur droit d'opposition.

Dans l'hypothèse où un droit d'opposition pourrait être exercé et sans réponse de leur part sous 8 jours, un exemplaire sera déposé et un transmis sur support électronique à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Nanterre. Un exemplaire sera adressé au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de signature.

Les salariés seront informés de ces mesures par les moyens de communication habituels.

Fait à Paris, le 14 septembre 2010
en sept exemplaires originaux

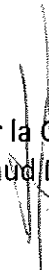


Pour Logica
Amaury HOUDART

Pour la CFE-CGC
Gérard LEVY



Pour la CFDT
Arnaud DEGROISE



Pour la CFTC
Michel BANCAL



Pour la CGT
Naïma MOUSSADYK

