




ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL DANS AXA FRANCE

Accord du 29 janvier 2020 relatif au télétravail dans AXA France

✓

A.S

OB 

G.D

P.S

W

CP



Entre les Sociétés AXA France Iard et AXA France Vie représentées par Madame Diane DEPERROIS en qualité de Directeur des Ressources Humaines, mandaté par ces sociétés formant une entreprise unique dénommée AXA France,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives signataires

d'autre part,

il est convenu de ce qui suit.

Handwritten initials and marks in the bottom right corner, including a blue checkmark, 'OB', 'AS', 'AD', 'P.P.', and 'P.J.F.'.

PREAMBULE

Le télétravail constitue une forme d'organisation du travail que la diffusion à grande échelle des nouvelles technologies et l'essor du numérique, tant dans le domaine professionnel qu'en dehors de l'entreprise, ont ancré dans le monde du travail d'aujourd'hui.

Le télétravail est régi par les articles L 1222-9 à L 1222-11 du Code du travail, modifiés par l'article 21 de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, ratifiée par la loi du 29 mars 2018.

Dans AXA France, le télétravail s'est développé au cours des trois années d'application de l'accord du 22 novembre 2016 pour bénéficier aujourd'hui à près de 5 000 collaborateurs.

Les partenaires sociaux soulignent l'apport du développement du télétravail au sein d'AXA France dans le respect des principes édictés en 2016. Le télétravail constitue un facteur de souplesse dans l'organisation du travail et l'équilibre de vie des collaborateurs il doit s'exercer dans une logique de bon fonctionnement de l'entreprise.

Les parties signataires, dans le cadre du présent accord, souhaitent :

- confirmer l'orientation générale visant à établir les principes essentiels qui doivent présider à la mise en œuvre du télétravail adaptée au contexte d'AXA France, et dans le cadre de l'accord RSG du 8 novembre 2019 relatif au télétravail ;
- s'inscrire dans la démarche menée dans AXA France sur le bien-être au travail ;
- rappeler les fondamentaux dans l'approche de l'usage des nouveaux outils que permettent aujourd'hui les technologies de l'informatique et du numérique ;
- souligner le rôle et l'accompagnement du manager pour un management à distance ;
- organiser, par le respect de principes de fonctionnement, la préservation de la cohésion d'équipe et du collectif de travail.

Le présent accord organise l'évolution du télétravail dans AXA France en soulignant la nécessité de maintenir le lien social entre les collaborateurs et l'entreprise, ainsi que la mise en œuvre du droit à la déconnexion.

SOMMAIRE

ARTICLE 1. DEFINITION DU TELETRAVAIL.....	5
ARTICLE 2. PORTEE DE L'ACCORD	5
Article 2.1. L'éligibilité.....	5
Article 2.2. L'avenant au contrat de travail.....	6
Article 2.3. Réversibilité	6
ARTICLE 3. ORGANISATION DU TRAVAIL.....	7
Article 3.1. Répartition du travail et suivi.....	7
Article 3.2. Répartition des temps de travail respectifs domicile/entreprise	7
Article 3.2.1. Formule hebdomadaire	7
Article 3.2.2. Formule mensuelle.....	7
Article 3.2.3. Articulation avec le temps partiel.....	8
Article 3.2.4. Télétravail et circonstances exceptionnelles.....	8
Article 3.2.5. Salariés en situation de handicap	8
Article 3.3. Horaires de travail, plages de disponibilité et droit à la déconnexion.....	8
Article 3.4. Maladie et accident du travail	9
Article 3.4.1. Arrêt de travail.....	9
Article 3.4.2. Accident de travail et de trajet	9
ARTICLE 4. ENGAGEMENTS ET ACCOMPAGNEMENTS DES ACTEURS.....	9
Article 4.1. Accompagnement approprié	9
Article 4.2. Respect de principes de fonctionnement	10
Article 4.3. Suivi de la RH.....	10
Article 4.4. Suivi du collaborateur	11
Article 4.4.1. Activité.....	11
Article 4.4.2. Santé sécurité	11
ARTICLE 5. EQUIPEMENT DE TRAVAIL.....	11
Article 5.1. Aménagement des locaux.....	11
Article 5.2. Equipements informatiques.....	11
ARTICLE 6. DUREE, EFFET ET SUIVI DE L'ACCORD.....	12
ARTICLE 7. PUBLICITE	13
ANNEXE 1. DEGRE DE CONFIDENTIALITE DES DONNEES ET PROTECTION NECESSAIRE COMpte-TENU DES PRECONISATIONS DE LA CNIL (ARTICLE 2.1.)	14
ANNEXE 2. ARTICULATION TEMPS PARTIEL ET TELETRAVAIL : FORMULES ACCESSIBLES (ARTICLE 3.2.3.)	15

✓ AS
 OB \$
 GP
 ω P.S
 OP JF

Article 1. Définition du télétravail

Le télétravail est défini à l'article L. 1222-9 du code du travail :

« 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 ».

Il s'agit d'une organisation du travail incluant alternativement travail au domicile¹ du salarié situé en France et travail au sein des locaux de l'entreprise, en veillant à prévenir l'isolement du collaborateur et maintenir un lien social avec la vie de l'entreprise.

Article 2. Portée de l'accord

Article 2.1. L'éligibilité

Le télétravail est soumis au double volontariat du salarié et de l'entreprise.

Le télétravail est accessible aux salariés administratifs volontaires, détenteurs d'un contrat à durée indéterminée (CDI), autonomes sur leur situation de travail et dans l'utilisation des outils numériques et dont les activités sont compatibles avec une organisation sous forme de télétravail, notamment au regard de leur degré de confidentialité telle qu'appréciée en considération des impératifs de la CNIL (cf. annexe1), sous réserve d'une ancienneté de 6 mois dans l'entreprise.

N'entrent pas dans la portée du présent accord les personnels administratifs itinérants et les salariés commerciaux. A titre dérogatoire sont éligibles au télétravail les salariés commerciaux occupant temporairement un poste administratif éligible au télétravail et pour la durée pendant laquelle ils l'occupent.

Si l'accessibilité des métiers au télétravail peut être admise, en général, sous réserve de la possibilité du fonctionnement à distance des applications informatiques nécessaires à l'activité du salarié et d'une connexion internet suffisante, il n'en demeure pas moins que la compatibilité entre les activités exercées par le salarié demandeur et le télétravail et la cohérence avec le bon fonctionnement du service relèvent de l'appréciation du manager.

Les salariés souhaitant opter pour le télétravail doivent en faire la demande à leur manager et la formaliser dans l'outil Pléiades sur l'intranet de l'entreprise. La réponse du manager à cette demande intervient dans le mois suivant celle-ci. En cas de refus, elle devra être motivée.

Dans l'hypothèse où une difficulté persistante surviendrait, ce cas pourrait être examiné en concertation avec la Direction des Ressources Humaines.

La formalisation du bénéfice du télétravail est effectuée par la RH d'AXA France (avenant visé à l'article 2.2.).

¹ Dans la limite de deux adresses qui doivent être mentionnées explicitement dans l'avenant au contrat de travail et répondre aux conditions de l'article 5.1.

Les demandes des salariés ayant accédé au télétravail dans le cadre de dispositifs antérieurs à la signature du présent accord et comportant une répartition des temps de travail domicile/lieu de travail spécifique seront étudiées au cas par cas.

En revanche, lorsqu'un aménagement de poste incluant du travail à domicile est demandé par le médecin du travail, pendant une période limitée, pour des raisons de santé du salarié, l'avenant au contrat de travail spécifique ne relève pas du présent accord sur le télétravail.

Article 2.2. L'avenant au contrat de travail

En cas de réponse positive à la demande du salarié, un avenant au contrat de travail du collaborateur est établi pour une durée d'une année. Il prévoit une période probatoire de 3 mois à compter de l'accès initial au télétravail, permettant notamment de tester le bon fonctionnement des applications informatiques au domicile du salarié ainsi que le degré de compatibilité avéré de l'activité du collaborateur avec ce mode d'organisation du travail.

Cet avenant précisera la répartition du temps de travail du salarié, les modalités de suivi de l'activité de l'intéressé et, le cas échéant, les précautions tenant à la confidentialité des données traitées.

Il sera renouvelable annuellement par tacite reconduction et après un échange réalisé avec le manager (article 4. du présent accord) au plus tard un mois avant la date du renouvellement. En cas de changement de formule un nouvel avenant sera établi.

A titre transitoire en 2020 :

- les avenants télétravail des non cadres (hors temps partiel et formules spécifiques) de 1 ou 2 jours par semaine seront repositionnés par défaut et respectivement sur les nouvelles formules de 1 ou 2 jours par semaine pour ceux qui en bénéficiaient antérieurement ;
- les avenants télétravail des cadres (hors temps partiel et formules spécifiques) jusqu'à 8 jours par mois seront repositionnés par défaut sur la nouvelle formule de 8 jours par mois pour ceux qui en bénéficiaient antérieurement.

Article 2.3. Réversibilité

Au-delà de la période probatoire prévue à l'article 2.2. ci-dessus, les parties conviennent que le collaborateur, le manager ou la DRH pourront mettre fin au télétravail sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois.

Ce délai peut être raccourci ou supprimé d'un commun accord entre le collaborateur et sa hiérarchie ou en cas d'impossibilité de poursuivre le télétravail.

La demande sera effectuée par écrit.

La décision du manager ou de la DRH exposant les raisons pour lesquelles il est mis fin au télétravail sera également effectuée par écrit.

Handwritten notes and initials in the bottom right corner: a blue checkmark, "OB", "AS", "G.D.", "P.S.", and "P.K." with a blue scribble.

Article 3. Organisation du travail

Article 3.1. Répartition du travail et suivi

Les managers prendront en compte une répartition équivalente de la charge de travail entre les télétravailleurs et les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Les managers concernés bénéficieront d'un accompagnement adapté concernant les modalités d'exercice du management à distance à l'égard des télétravailleurs (cf. infra article 4.).

Article 3.2. Répartition des temps de travail respectifs domicile/entreprise

L'organisation alternative de l'activité domicile / entreprise pourra être exercée selon les formules définies ci-après, et quelle que soit la formule, les télétravailleurs devront exercer leur activité sur leur lieu de travail au moins 3 jours par semaine. Deux jours ouvrés consécutifs ne pourront être pris en télétravail.

Article 3.2.1. Formule hebdomadaire

Une formule hebdomadaire sera ouverte aux salariés « non cadres », avec l'articulation suivante :

- soit une formule 1 jour fixe ouvré de télétravail au domicile
- soit une formule 2 jours fixes ouvrés de télétravail au domicile

Les jours de télétravail non pris ne peuvent faire l'objet de report.

Dans le cadre de la bonne organisation du service, la formule, le ou les jour(s) en télétravail sont déterminé(s) après concertation préalable et accord du manager et sont formalisés dans le cadre de l'avenant au contrat de travail. Les jours pourront être positionnés ponctuellement sur d'autres jours de la semaine (par exemple en cas de réunion sur site).

Article 3.2.2. Formule mensuelle

Une formule mensuelle flexible sera ouverte aux salariés « cadres » avec l'articulation suivante :

- soit une formule jusqu'à 4 jours maximum de télétravail à leur domicile par mois calendaire (sans report)
- soit une formule jusqu'à 8 jours maximum de télétravail à leur domicile par mois calendaire (sans report)

afin de leur faciliter des phases d'études/réflexions nécessaires dans leur métier et l'avancement des projets dont ils ont la responsabilité.

Dans le cadre de la bonne organisation du service, la formule sera déterminée après concertation préalable et accord du manager et sera formalisée dans le cadre de l'avenant au contrat de travail. Les jours seront choisis tous les mois en fonction des modalités de l'organisation de leur activité, après accord du manager, en cohérence avec la planification indicative visée à l'article 4.2. du présent accord et sans pouvoir excéder 2 jours par semaine.

L'avenant au contrat de travail correspondant sera établi.

Article 3.2.3. Articulation avec le temps partiel

Il est convenu que le télétravail est accessible aux collaborateurs à temps partiel ou en forfait jours réduit travaillant au moins à 80% de leur temps, y compris ceux des salariés ayant opté pour cette situation « en raison des besoins de la vie familiale » (Cf. Annexe 2). Ce dispositif peut donc concerner les salariés administratifs bénéficiant de l'accord sur la Transition Activité Retraite (TAR) durant la période de Temps Partiel Abondé (TPA), dès lors que celle-ci est au minimum d'une durée d'un an.

Article 3.2.4. Télétravail et circonstances exceptionnelles

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, épisode de pollution 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 en application des articles L. 1222-9 et L. 1222-11 du code du travail.

Les parties signataires conviennent que le télétravail pourra être ponctuellement étendu dans des conditions définies par l'entreprise notamment :

- en cas de la survenance d'une situation de crise nécessitant l'activation, par l'entreprise, d'un Plan de Continuité d'Activité ;
- en raison de la survenance d'une situation de catastrophe naturelle, d'épisode de pollution ou de situation spécifique rendant impossible tout ou partie de l'activité sur un ou des établissements ou sites d'AXA France ;
- en cas de perturbation significative des transports ou lorsque les conditions météorologiques (notamment épisode neigeux) le nécessitent.

Article 3.2.5. Salariés en situation de handicap

En complément des formules définies à l'articles 3.2. du présent accord, pour les salariés en situation de handicap, répondant aux conditions d'autonomie du présent accord et bénéficiant des dispositions de l'accord sur le handicap en vigueur dans AXA France, des formules adaptées de télétravail pourront être retenues, pour une durée déterminée, soit pour des raisons de santé par le médecin du travail en concertation avec le responsable de la Mission Inclusion (ex-mission handicap), soit, en considération de leur situation personnelle, par le responsable de la Mission Inclusion.

Article 3.3. Horaires de travail, plages de disponibilité et droit à la déconnexion

- Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures exerceront leur activité à domicile dans la limite de 7h17 minutes de travail effectif par jour dans le respect des plages horaires applicables dans l'entreprise dans le cadre de l'accord du 8 avril 2005 sur le temps de travail, c'est-à-dire entre 7h45 le matin et 19h00.
 - o Pour les jours en télétravail, le décompte du temps de travail est effectué selon un système auto déclaratif (hors possibilité de badgeage). En tout état de cause la durée du travail, sauf demande écrite de la hiérarchie, ne peut excéder 7h17 par jour.
 - o Pour les jours de travail dans les locaux de l'entreprise les collaborateurs concernés restent soumis au régime de décompte de temps de travail applicable dans leur établissement d'affectation.

Handwritten notes in the bottom right corner: a blue checkmark, 'AS', 'OB', 'S', 'A.S', 'P', 'VF', and a yellow 'W'.

- Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours organiseront leur temps de travail en respectant les durées minimales de repos prévues par le code du travail.

Tant pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures que pour ceux dont le décompte se fait en jours, l'avenant au contrat de travail devra préciser les créneaux horaires, dans lesquels le télétravailleur pourra être joint ; l'exercice de leur activité à domicile devra s'inscrire dans le respect de l'accord du 8 avril 2005 relatif au temps de travail (OATT).

L'exercice du télétravail s'inscrit dans le cadre de l'organisation du service et à ce titre, les collaborateurs en télétravail, dans les mêmes conditions que s'ils étaient sur site, assurent les éventuelles permanences organisées dans le service.

Le collaborateur devra pouvoir être joint dans les mêmes conditions que lorsqu'il est présent sur son lieu de travail. A cet égard, il y a lieu de tenir compte des plages horaires durant lesquelles le salarié peut être contacté lorsqu'il exerce son activité à distance. Les sollicitations par mail/SMS/contacts téléphoniques sont à éviter hors des heures habituelles de travail, le week-end et pendant les congés, et, en tout état de cause, les salariés ne sont pas tenus d'y répondre. Les collaborateurs disposent ainsi d'un droit à la déconnexion qui vise à préserver leur vie privée et à favoriser la meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Article 3.4. Maladie et accident du travail

Article 3.4.1. Arrêt de travail

Il est expressément précisé qu'en cas d'arrêt maladie ou accident, le salarié en télétravail ne devra exercer aucune activité professionnelle.

Article 3.4.2. Accident de travail et de trajet

Les salariés en télétravail bénéficient des dispositions légales relatives aux accidents du travail et de trajet.

Ils sont couverts par la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour les accidents survenus dans l'exécution du travail à domicile.

Article 4. Engagements et accompagnements des acteurs

Article 4.1. Accompagnement approprié

Les salariés en télétravail bénéficieront d'un accompagnement approprié, comprenant une sensibilisation :

- aux principes de fonctionnement d'équipe,
- aux impacts du travail et du management à distance,
- à l'utilisation des équipements techniques à leur disposition (applications permettant de participer à des réunions à distance, solutions de téléphonie sur le poste de travail).

Les parties signataires soulignent l'importance de développer des dispositifs structurés d'accompagnement du management à distance.

Dans ce cadre :

- les managers concernés suivront une formation adaptée concernant les modalités d'exercice du management à distance à l'égard des télétravailleurs et l'accompagnement de ces derniers dans leur activité ;
- des outils d'aide à l'exercice du management à distance seront mis à disposition de manière actualisée au regard des évolutions constatées sur les meilleures pratiques de management.

Article 4.2. Respect de principes de fonctionnement

Pour privilégier le lien collectif et préserver le bon fonctionnement de l'équipe, devront être respectés les principes suivants :

- une répartition hebdomadaire au sein de l'équipe des jours d'exercice de l'activité en télétravail ; à cet effet, une planification mensuelle indicative de ces jours sera effectuée en amont ; cette planification pourra être adaptée par le manager en considération des nécessités.
- dans une optique de bonne animation d'équipe et pour garantir la qualité du lien social, les managers concernés, prévoiront, la présence physique simultanée de tous les membres de leur équipe, sur site, certains jours, en adéquation avec le bon fonctionnement des services. Cette présence simultanée sera également prévue lors de séminaires de travail, réunions ou formations d'équipe.

Ces principes pourront être déclinés dans le cadre de règles établies au niveau de l'équipe.

Suivi par les managers :

Le suivi du salarié en télétravail et de son activité, requiert de la part du manager :

- L'organisation du télétravail au sein de l'équipe afin de permettre un fonctionnement compatible avec l'activité et le métier exercé ;
- Le suivi d'un accompagnement adapté concernant la mise en œuvre du télétravail et son suivi, recouvrant : définition des objectifs des télétravailleurs qui tiennent compte de l'alternance site/domicile et qui permettent d'assurer l'équité au sein de l'équipe ;
- Une répartition équivalente de la charge de travail au sein des équipes entre les salariés qu'ils soient télétravailleurs ou autres ;
- Des échanges réguliers avec les collaborateurs en télétravail et, spécifiquement, avant la fin de la période probatoire.

Les managers traiteront de façon identique l'ensemble des salariés de leurs équipes, qu'il s'agisse des éléments de rémunération ou des classifications /promotions, sans différenciation d'aucune sorte pour le télétravail.

Article 4.3. Suivi de la RH

La RH s'engagera dans le suivi du télétravail à travers des moyens d'accompagnement des managers adaptés au télétravail et une aide dans l'appréciation de l'autonomie nécessaire du collaborateur pour accéder au télétravail.

Article 4.4. Suivi du collaborateur

Article 4.4.1. Activité

Le salarié en télétravail prend l'engagement de fournir la prestation prévue à son contrat de travail de manière identique quel que soit le lieu d'exécution de celle-ci.

Le suivi de sa prestation en situation de télétravail sera assuré par le manager en concertation avec la RH, et pourra s'avérer déterminant dans la possibilité de reconduire le dispositif annuel de télétravail.

Il est précisé qu'en cas de changement de poste dans une activité marquant une évolution vers un métier différent, le télétravail sera suspendu de manière à permettre au collaborateur d'être mieux accompagné dans sa prise de poste, dès lors que le collaborateur répondra, dans son nouveau poste, aux conditions d'éligibilité définies au présent accord, il pourra recouvrer à la fin de la période d'adaptation le bénéfice du télétravail.

Article 4.4.2. Santé sécurité

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs, en particulier celles relatives à l'utilisation des écrans informatiques.

L'accès au domicile du salarié demandé par la direction de l'entreprise, les représentants élus du personnel ou les autorités administratives compétentes pour s'assurer du respect de l'ensemble de ces dispositions est subordonné à l'accord préalable de l'intéressé.

Article 5. Equipement de travail

Après validation par le manager et la RH, la demande de mise à disposition du matériel informatique sera effectuée par le collaborateur et le manager.

Article 5.1. Aménagement des locaux

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

L'espace dédié à l'activité professionnelle devra obéir aux règles de sécurité électrique et permettre un aménagement ergonomique du poste de télétravail.

Une attestation d'assurance prenant en compte l'exercice d'une activité en télétravail établie par l'assureur MRH du domicile du salarié devra être produite par ce dernier.

Article 5.2. Equipements informatiques

Les équipements informatiques pris en charge par l'entreprise et mis à disposition des collaborateurs, en vue d'un usage exclusivement professionnel, sont fonction de l'environnement métier du salarié accédant au télétravail. L'entreprise prend en charge l'ensemble des équipements suivants nécessaires à l'exercice du télétravail :

W A.S
OB 8
GD
W P.S
JK

- chaque télétravailleur bénéficiera d'un ordinateur portable AXA et d'un casque audio compatible avec la solution de téléphonie mise en œuvre dans l'entreprise ;
- un écran supplémentaire pourra être mis à disposition pour les services le nécessitant (ex : services opérationnels, développeurs de la DSI...) sur décision de la direction concernée.

AXA France prendra en charge la maintenance du matériel informatique fourni et assurera en tout état de cause une assistance téléphonique via Sésame.

Le collaborateur en situation de télétravail doit veiller à ce que toutes les informations, fichiers et données demeurent confidentiels et s'engage à respecter l'ensemble des dispositions légales et les règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité.

L'ensemble des systèmes informatiques mis à la disposition du télétravailleur doivent être utilisés pour un usage exclusivement professionnel et le télétravailleur doit prendre toutes les mesures de sécurité et de protection nécessaires pour éviter l'accès d'un tiers à ces systèmes.

AXA France, en tant qu'employeur, prend en charge, dans le cadre de son contrat RC exploitation, les risques, dommages et responsabilité civile liés au matériel informatique fourni au télétravailleur. Toutefois, le télétravailleur s'engage à prévenir son assureur de son activité professionnelle à domicile (cf. supra art. 5.1.).

Article 6. Durée, effet et suivi de l'accord

Le présent accord sur le télétravail a une durée déterminée, il prendra effet au 1^{er} avril 2020 et cessera tout effet au 31 décembre 2022.

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer au cours du second semestre 2022 afin d'étudier l'opportunité et les conditions de renouvellement de l'accord en adaptant la périodicité de la négociation sur le télétravail à 3 ans.

Un point annuel sera fait dans le cadre d'une commission de suivi de l'accord avec les organisations syndicales signataires.

Cette Commission de suivi sera composée de :

- représentants de la Direction des Ressources Humaines,
- 1 membre par organisation syndicale représentative signataire,
- complétés de 8 membres répartis entre les organisations précitées, selon une distribution proportionnelle au plus fort reste, basée sur les résultats du 1^{er} tour des dernières élections des titulaires des CSE d'AXA France (sont prises en compte les voix valablement exprimées au premier tour).

Elle sera notamment informée sur :

- l'évolution du nombre de collaborateurs en télétravail,
- la mise en œuvre du dispositif d'accompagnement,
- un retour d'expérience qualitatif,
- le nombre et le motif des refus de demande de télétravail,
- l'adéquation des formules de télétravail avec l'évolution des activités.

✓
AS
OB
AD
W
P.S.
CP

Article 7. Publicité

Le présent accord fera l'objet dans le respect des articles L 2231-5 et L 2231-6 du Code du travail, d'un dépôt :

- à l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE),
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 29 janvier 2020

✓

AS

OB &

GD

W

P.S

CP JK

Annexe 1. Degré de confidentialité des données et protection nécessaire compte-tenu des préconisations de la CNIL (article 2.1.)

Inventaire matériel des collaborateurs	
Niveaux de Classification des données	Caractéristiques
Publique	Informations qui sont généralement dans le domaine public. Aucun dispositif particulier de protection n'est nécessaire en ce qui concerne la confidentialité.
Interne	Informations internes à l'entité qui n'ont pas vocation à être divulguées. En cas de divulgation, l'impact est faible pour AXA
Confidentiel	<u>Toute information qui peut potentiellement causer un impact significatif si elle est diffusée en dehors des personnels habilités à en connaître.</u> Il peut s'agir : <ul style="list-style-type: none"> - de données personnelles concernant les collaborateurs, les clients ou les tiers, - d'informations financières, - d'informations sur les agents et autres partenaires, et sur leur rémunération, - d'informations qui fournissent un avantage compétitif à la concurrence
Critique	<u>Toute information qui peut potentiellement avoir des conséquences lourdes si elle est diffusée en dehors des personnels habilités à en connaître, ou relevant d'une réglementation spéciale (secret médical, secret bancaire).</u> Il peut s'agir : <ul style="list-style-type: none"> - de données de santé relevant du secret médical concernant les collaborateurs, les clients ou les tiers, - de secrets professionnels d'AXA, d'informations sur ses orientations stratégiques, - d'informations sur les résultats avant leur publication

AS
 OB §
 CD
 W
 AS
 CP VF

**Annexe 2. Articulation temps partiel et télétravail : formules accessibles
(article 3.2.3.)**

Formules	Temps partiel	Forfait Jours Réduit (formule classique)
90%	Soit une demi-journée non travaillée par semaine, soit une journée non travaillée toutes les deux semaines	21 jours non travaillés annuellement
80%	Soit une journée non travaillée par semaine ou deux demi-journées non travaillées par semaine	41 jours non travaillés annuellement

Quelle que soit la formule de temps partiel, les télétravailleurs à temps partiel devront exercer leur activité sur leur lieu de travail au moins 3 jours par semaine.

De même, le salarié déjà à temps partiel ou en forfait jours réduit « en raison des besoins de la vie familiale » pourra conserver sa formule au taux d'activité conventionnel approchant celui de ces deux formules et accéder au télétravail.

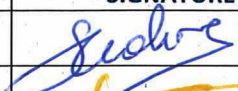







V
A.S
OB S
GD P L
W P K

SIGNATURES

Pour AXA France :

Diane DEPERROIS	Directeur des Ressources Humaines d'AXA France	
-----------------	--	---

Pour les organisations syndicales :

CFDT			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SERAUNE	Sylvie	DSE	
VERGOUZERE	Christophe	DSE	
BRUGNIAUD	Olivier	DS	
SANCHEZ	Alain	DS	
CFE-CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SURBIEN	Philippe	CSN	
ROUENAUD	CHRISTOPHE	DSC	
FONTAINE	Veronique	DCSE	
Delage	Gilles	DSC	
FO			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
UDPA-UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE