

# Accord

portant sur

## Les mesures sociales en cas de plan de continuité d'activité et de sinistre de longue durée

Entre les soussignés :

La Caisse régionale de Crédit agricole Atlantique Vendée, dont le siège est à Nantes, représentée par son Directeur des Ressources Humaines, Monsieur Pascal DECATOIRE,

Et les organisations syndicales représentatives :

C.F.D.T, représentée par *Pascal PLANCHON*

SUD-CAN , représentée *Guille MAILÉ*

SNECA -CC, représentée par *Guillaume DENIS*

### Préambule

---

Le groupe Crédit Agricole a fait du Plan de Continuité des Activités une obligation pour toutes ses entités, en France et à l'étranger, en application de l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque des services de paiement et des services d'investissement.

En parallèle, suite à une recommandation IGL faite à la Direction des Risques Groupe, chaque entité doit « évaluer les mesures complémentaires réalistes qui permettraient le cas échéant de prendre le relais de ces premières solutions à l'issue de ces 10 jours pour l'ensemble des activités quelles que soient leurs DIMA ». Lorsque l'indisponibilité est supérieure à 10 jours, cela est appelé « sinistre longue durée ».

La Caisse régionale Atlantique Vendée s'est donc saisie de ces sujets et a établi en 2017 un plan de continuité d'activité et des scénarii de longue durée visant à organiser le maintien de l'activité économique, tout en protégeant la santé et la sécurité des travailleurs.

Après avoir fermé le chapitre de 8 semaines de confinement, dans le cadre de la pandémie de Covid-19, les parties sont plus à même de définir et apporter des réponses opérationnelles aux problématiques liées à l'indisponibilité des collaborateurs. Cet accord propose ainsi une liste non exhaustive des mesures partagées avec les représentants du personnel pour adapter les règles et les pratiques existantes permettant d'anticiper l'indisponibilité du personnel.

Anticiper cette indisponibilité est nécessaire pour :

- Etablir un cadre précis régissant la situation des collaborateurs indisponibles (selon la cause de l'indisponibilité)
- S'organiser pour assurer le maintien de l'activité de la façon la plus complète possible
- S'assurer du respect de l'obligation de sécurité par l'employeur

Le présent accord s'inscrit notamment au travers d'accords antérieurs propres à la caisse régionale :

- Accord sur les heures supplémentaires
- Accord sur la gestion des congés payés et des RTT
- Accord sur le travail à distance

Les règles ainsi convenues dans le présent accord pourront être adaptées selon des consignes établies par les pouvoirs publics et/ou par la Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Il est ainsi convenu ce qui suit :

## **Article 1 – Les causes possibles de l'indisponibilité du personnel**

---

Deux causes peuvent rendre indisponible le personnel :

- Les causes externes, indépendantes de la volonté de l'employeur et du collaborateur : des risques sanitaires, des actes terroristes, des piratages informatiques, des risques environnementaux, des risques écologiques ou météorologiques (...). Cette liste est non exhaustive.
- Les causes internes liées au fonctionnement de l'entreprise : panne informatique, déménagement, ...

Deux niveaux d'impacts sont alors possibles :

- Le fonctionnement de tout ou partie de l'entreprise, voire les relations avec ses clients est impossible.
- Les collaborateurs rencontrent des difficultés pour se rendre au travail, mais le fonctionnement de l'entreprise n'est pas impacté.

## **Article 2 : Les moyens pour assurer la continuité d'activité**

---

Il est demandé, à minima pour les collaborateurs identifiés clés dans le plan de repli des services, de ramener leur ordinateur portable tous les soirs à leur domicile.

Pour assurer la continuité d'activité, l'employeur peut utiliser l'ensemble des instruments dont il bénéficie au titre de son pouvoir de direction. Il peut ainsi :

- Commander le travail et définir les conditions de son exécution (demander aux collaborateurs d'effectuer des heures supplémentaires ; affecter des collaborateurs temporairement à d'autres missions, ...)
- Modifier les conditions de travail (lieu de travail, horaires de travail, ...)
- Accorder la prise de congés payés, ou autre jours de congés en compatibilité avec le fonctionnement de l'entreprise
- Mettre en place des aménagements spécifiques (astreintes, activité partielle, récupération des heures perdues, travail à distance, ...)
- Recourir à du personnel temporaire (intérim, contrat à durée déterminée, ...)

Ces différentes mesures peuvent être combinées et adaptées à l'intensité et à la durée prévisible de la situation de crise.

Le collaborateur est tenu d'appliquer les directives de l'employeur. Les modifications de condition de travail s'imposent à lui, sous réserve de l'atteinte disproportionnée à sa vie privée et familiale. En revanche, la modification de son contrat de travail nécessite son accord.

En contrepartie, l'employeur est tenu par l'obligation de fournir du travail et de rémunérer le collaborateur lorsque celui-ci se tient à sa disposition, ainsi que de l'obligation de sécurité, considérée par les juges comme une obligation de résultat.

Ainsi, les parties à l'accord ont retenu 7 aménagements possibles :

1. Utilisation et facilitation de la prise de jours de congés payés
2. Utilisation des jours AJC
3. Modification du lieu de travail / travail à distance
4. Affectation temporaire du collaborateur à d'autres missions
5. Récupération des heures perdues
6. Activité partielle
7. Astreinte

Dans le cas d'un incident externe ou interne susceptible de provoquer un risque pour les collaborateurs, ou pour le fonctionnement des sites ou des agences, la cellule de crise se réunira afin de déterminer au regard des leviers d'actions possibles, la ou les solution(s) à déployer parmi les 7 aménagements listés ci-dessus.

Il est difficile d'envisager en amont le type d'aménagement qui sera déployé en fonction du sinistre, tant les situations sont multiples et spécifiques.

Pour autant et pour rappel, au moment de la réflexion autour du plan de continuité, il a été déterminé un ordre prioritaire et chronologique de déploiement des aménagements. Ainsi, la cellule de crise s'appuiera sur les documents en annexe, priorisant notamment, entre J et J+10 après le sinistre, l'activité partielle, le télétravail, et le repli en agence en fonction des cas.

Une fois les actions déterminées, la cellule de crise, par l'intermédiaire du Directeur des Ressources Humaines, s'engage à communiquer et échanger avec le CSE dans les plus brefs délais, sur le ou les aménagements retenus et à appliquer.

Afin de garantir une fluidité et une rapidité dans les échanges entre la Direction et les membres du CSE, il sera mis en place un CSE restreint, composé de 2 élus par organisation syndicale, interlocuteur de la Direction.

En fonction des circonstances, chaque organisation syndicale pourra nommer un représentant de la CSSCT pour se joindre au CSE restreint.

La périodicité de réunions avec ce Comité restreint sera convenue conjointement entre la Direction et les membres du CSE restreint lors des réunions.

## **2.1 – Utilisation et facilitation des jours de congés payés**

En cas de sinistre ou incident rendant indisponible le personnel, la pose de jours de congés payés sera facilitée par les managers pour l'ensemble des collaborateurs n'étant pas identifiés clés dans le plan de repli des services.

A l'intérieur de la période de congés payés, l'employeur pourra également modifier l'ordre et les dates de départ en congés payés déjà posés, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'une semaine pour tous les cas d'indisponibilité du personnel listés à l'article 1 du présent accord.

Dans ces cas, le collaborateur sera remboursé des frais engagés sur justificatif.

En cas de sinistre nécessitant la présence obligatoire d'un collaborateur, l'employeur peut rappeler un collaborateur parti en congé. Dans ce cas, ce dernier bénéficiera, en plus des congés payés non pris, de deux jours de congés payés supplémentaires conformément à l'article 19 de la convention collective. Les frais supplémentaires engagés lui seront remboursés sur présentation des justificatifs.

De ce fait, il se pourra que les congés payés posés donnent droit à du congé de fractionnement. Ainsi, le reliquat du congé principal (soit 24 jours - 12 jours non fractionnables = 12 jours) pris en dehors de la période 1er mai - 31 octobre donne lieu à des jours supplémentaires de congés à raison de :

- 1 jour supplémentaire si le reliquat pris hors période légale est compris entre 3 et 5 jours.
- 2 jours supplémentaires si le reliquat pris hors période légale est au minimum de 6 jours.

Les parties rappellent qu'en dehors de la période de prise de congés payés, l'accord du salarié est toujours nécessaire.

## 2.2 – L'utilisation des autres jours de congé (AJC)

L'annexe II de la convention collective nationale précise que le planning prévisionnel des AJC est basé sur une concertation au sein des équipes afin de prendre en compte le fonctionnement de l'équipe et les souhaits des collaborateurs.

Pour autant, les parties conviennent que dans le présent accord, il est convenu la possibilité que 10% des AJC restants peuvent être imposés en cas de circonstances exceptionnelles (acte de terrorisme, destruction d'un site...), sous réserve d'un délai de prévenance de 8 jours.

Pour les collaborateurs n'ayant plus d'AJC et les collaborateurs en forfait jours ne souhaitant pas poser d'AJC ; il sera utilisé en priorité l'aménagement suivant : la modification du lieu de travail.

## 2.3 – Modification du lieu de travail / Travail à distance

En l'absence de mention particulière dans le contrat de travail, tout changement de lieu du travail dans la limite du secteur géographique où le salarié travaille habituellement n'entraîne pas de modification du contrat et peut donc être imposé au salarié.

L'affectation occasionnelle du collaborateur en dehors du secteur géographique, ou des limites prévues par une clause de mobilité géographique, ne constitue pas une modification du contrat de travail et peut donc être imposée, sous réserve du respect des 3 conditions cumulatives suivantes :

- Cette affectation est motivée par l'intérêt de l'entreprise
- Elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles
- Le salarié est informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et sa durée prévisible

Dans le cadre de cet accord, lorsque le sinistre le nécessite, plusieurs modifications du lieu de travail sont envisagées.

Pour le site de La Roche sur Yon :

- Repli possible dans les agences disposant des capacités d'accueil et informatiques en nombre suffisant
- Repli sur le site de secours de Nantes (salles de formation + carrés)
- Repli sur d'autres sites du Crédit Agricole Atlantique Vendée

Pour le site de Nantes :

- Repli possible dans les agences disposant des capacités d'accueil et informatiques en nombre suffisant
- Repli sur le site de secours de La Roche sur Yon (salles dédiées + réquisitions de postes)
- Repli sur d'autres sites du Crédit Agricole Atlantique Vendée

DP

CD

CA

PB

Pour les agences, en cas de fermeture du point de vente ; l'activité doit se poursuivre sur une agence de repli, dans le secteur d'agences concerné, sous le pilotage du Directeur de secteur d'agences.

En cas d'accroissement des kilomètres « domicile-lieu de travail », une prise en charge des frais kilométriques sera mise en œuvre.

Si le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, et que ce temps n'est pas inclus dans l'horaire habituel de travail, il sera fait application des règles existantes en matière de récupération de temps de trajet supplémentaire : Ce temps donnera lieu à contrepartie en repos équivalent (sans majoration).

L'organisation de la contrepartie en repos fera l'objet d'un accord entre le collaborateur et son manager au regard des contraintes engendrées par le sinistre.

Le travail déporté ou le télétravail pourra être mis en œuvre de manière occasionnelle en cas de circonstances exceptionnelles, sur l'ensemble des activités pouvant être réalisées à distance, notamment en cas de menace d'épidémie ou en cas de force majeure. Dans cette hypothèse, l'accord du collaborateur n'est pas nécessaire.

Les modalités de déploiement du télétravail (activités, périodicité, durée ...) devront être définies par la cellule de crise et partagées avec les membres du CSE restreint.

Le travail à distance sera déployé au regard des connexions disponibles, et accessible aux collaborateurs après accord du manager, lorsque l'ensemble des outils permettent le travail à distance.

#### **2.4 – Affectation temporaire à d'autres missions**

En situation normale, lorsque les nouvelles missions temporairement confiées au collaborateur correspondent à sa qualification professionnelle, son accord n'est pas nécessaire.

En revanche, l'employeur peut affecter un salarié à d'autres missions, y compris celles ne correspondant pas à sa qualification professionnelle, sans son accord, si 3 conditions cumulatives sont respectées :

- L'affectation du salarié est motivée par des circonstances exceptionnelles
- Le collaborateur est informé de sa nature provisoire et sa durée prévisible
- Elle n'entraîne pas de modification de qualification ou de la rémunération de collaborateur

L'ensemble des cas prévu à l'article 1 du présent accord constituent des circonstances exceptionnelles pouvant amener chaque manager à modifier temporairement les missions de ses collaborateurs sous réserve de respecter un préavis d'un jour franc.

#### **2.5 – Récupération des heures perdues**

Les parties rappellent que les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries, ou en cas de force majeure, peuvent être récupérées selon les modalités suivantes :

- Récupération des heures perdues dans les 12 mois suivant leur perte.
- Possibilité de les cumuler et les répartir sur toute l'année sans augmenter la durée de travail de plus d'une heure par jour.
- Si ces heures sont cumulées à hauteur d'une journée de travail et récupérées sur un jour habituellement non travaillé, il sera versé la prime week-end (actuellement fixée à 45.23€ pour l'année 2020).

En cas de mise en œuvre de la récupération d'heures perdues, la Direction des Ressources Humaines donnera dans les plus brefs délais l'information à l'inspecteur du travail.

## 2.6 – Activité partielle

Pour rappel, les cas de sinistres, intempéries de caractère exceptionnel ou encore toute autre circonstance de caractère exceptionnel, peuvent donner lieu au placement des collaborateurs en activité partielle par la Direction des Ressources Humaines.

Si la Direction décide de mettre en œuvre l'activité partielle, elle sollicitera l'avis préalable du Comité Economique et Social. Il est convenu conformément à l'accord portant sur le calendrier de consultation du CSE, qu'en cas de consultation ponctuelle (exemples : consultation pour la dérogation au repos dominical, consultation des dossiers de réorganisation...), les membres du Comité Social et Economique pourront rendre un avis avant la fin du délai d'un mois s'ils estiment avoir toutes les informations nécessaires leur permettant de rendre cet avis.

Par ailleurs, la Direction demande également une autorisation préfectorale, sous un délai de 30 jours.

Cette demande, accompagnée de l'avis du CSE, précise :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle
- La période prévisible de sous-activité
- Le nombre de collaborateurs concernés

Le contrat de travail des collaborateurs placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité. Ils perçoivent une indemnité horaire, versée par la Caisse régionale, correspondant à 70% de leur rémunération brute. Ils peuvent suivre des actions de formation, y compris dans le cadre du plan de développement des compétences, dans ce cas, l'indemnité est égale à 100%.

La Caisse régionale perçoit une allocation pour financer l'indemnité horaire versée aux collaborateurs (Fixée à titre indicatif à hauteur de 7.23€ / heure pour l'année 2020) dans la limite de 1000 heures par salarié par an.

Cette allocation n'est pas versée au titre des collaborateurs en forfait-jour, sauf en cas de fermeture totale de l'établissement.

## 2.7- Astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

L'astreinte permet de faire intervenir pendant leur période de repos journalier ou hebdomadaire des collaborateurs. Elle peut donc être utile pour anticiper les périodes d'indisponibilités ou faire intervenir des collaborateurs indispensables pour gérer les conséquences d'une situation exceptionnelle.

Au regard des dispositions régies par l'avenant du 19 mars 2010 à l'accord portant sur les astreintes, les modalités suivantes seront appliquées :

### « Personnel concerné »

*Tout salarié de l'entreprise ayant les compétences requises.*

### Horaires et organisation

*Les horaires sont déterminés en fonction des besoins du projet.*

*Les personnes sont informées de la nécessité de l'astreinte et des prévisions des jours et heures au minimum un jour franc avant la mise en astreinte.*

### Rémunération

*S'agissant d'astreintes exceptionnelles, la rémunération est déterminée selon les montants en vigueur.*

DP

CP

CP

6

PS

« Les périodes d'intervention, y compris les interventions des collaborateurs appelés en dehors de leurs heures de travail par le télésurveilleur, sont considérées comme du travail effectif et rémunérées selon les conditions en vigueur.

L'heure de début est l'heure de départ du domicile et l'heure de fin celle de retour au domicile.

Toute heure commencée est considérée comme entière.

Les frais de déplacement sont pris en charge selon les barèmes en vigueur. »

### Article 3 – Les cas de consultation du CSE

---

Le Comité Social Economique sera consulté dans les plus brefs délais à l'issue de la cellule de crise, dans les cas légaux ou avant de déclencher les aménagements exceptionnels suivants :

- Fermeture d'un site
- Fermeture de plus de 15% des agences
- Tout aménagement impactant plus de 15% des collaborateurs
- Report de congés impactant plus de 15% des collaborateurs

L'avis du CSE restreint sera rendu le jour même, en séance, afin de répondre de manière agile et flexible aux différents aménagement prévus, s'ils estiment avoir toutes les informations nécessaires leur permettant de rendre leur avis.

Pour tous les autres cas, conformément au dernier alinéa de l'article 2, une information au CSE restreint sera réalisée.

### Article 4 – Le cas particulier de l'indisponibilité des transports

---

Dans certaines situations (pénurie d'essence, grève générale des transports), sans que le fonctionnement de l'entreprise soit directement impacté, les collaborateurs peuvent rencontrer d'importantes difficultés voire l'impossibilité de se rendre sur leur lieu de travail.

Dans d'autres cas (menace d'épidémie), même s'il leur est possible de se rendre sur le lieu de travail, il est préférable de réduire les déplacements des collaborateurs.

Ces situations ne sont imputables, ni à la Caisse régionale, ni au collaborateur.

Pour assurer son obligation de protection des collaborateurs, la Direction peut adapter les solutions suivantes :

- Mise en œuvre du travail à distance, dans les conditions fixées dans l'accord portant sur le travail à distance
- Mise en place de navettes
- Proposition de poser des jours de congés payés ou AJC
- Aménagements d'horaires, pour tenir compte des conditions de circulations dégradées

Il est à noter que pour les collaborateurs visés à l'article L. 2411-1 et suivants du Code du travail, leur accord est nécessaire avant la mise en place de l'un des 7 aménagements possibles.

### Article 5 – Communication en cas de PCA et SLD

---

Dans ces situations, l'ensemble des parties s'accorde à penser que la communication est un élément essentiel. A cette fin, il sera déployé différents canaux de communication avec les collaborateurs (audio avec les managers, communication générale par mail, mise en place éventuelle d'un numéro

DP

CD

17.  
Ch P

téléphonique dédié ...) et il sera veillé à ce que les fournisseurs et sous-traitants soient informés de manière régulière des engagements pris et de la situation traversée.

#### Article 6 - Durée de l'accord

---

Cet accord entrera en vigueur à la date de signature pour une durée déterminée de 5 ans, jusqu'au 31 décembre 2024, date à laquelle il cessera de plein droit de produire ses effets. Les parties conviennent de se réunir au cours du dernier trimestre 2024, au plus tard, afin d'étudier l'opportunité de poursuivre cet accord.

#### Article 7 - Publicité de l'accord

---

Conformément à la loi, le texte du présent avenant sera déposé de manière électronique à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Loire-Atlantique afin qu'il soit publié dans la base nationale des accords collectifs de manière anonyme et en version complète, ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nantes.

En outre, un exemplaire original sera remis à chaque Organisation Syndicale.

Fait à Nantes, le 26 juin 2020

Le Directeur des Ressources Humaines  
la Caisse Régionale  
de Crédit Agricole Atlantique Vendée  
P. DECATOIRE



Le Délégué Syndical

CFDT

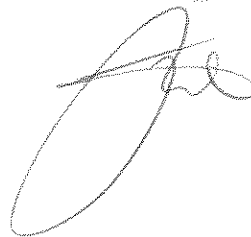
Pascal BIAUCHE



Le Délégué Syndical

SNECA - CGC

Corinne DENIS



Le Délégué Syndical

SUD - CAM

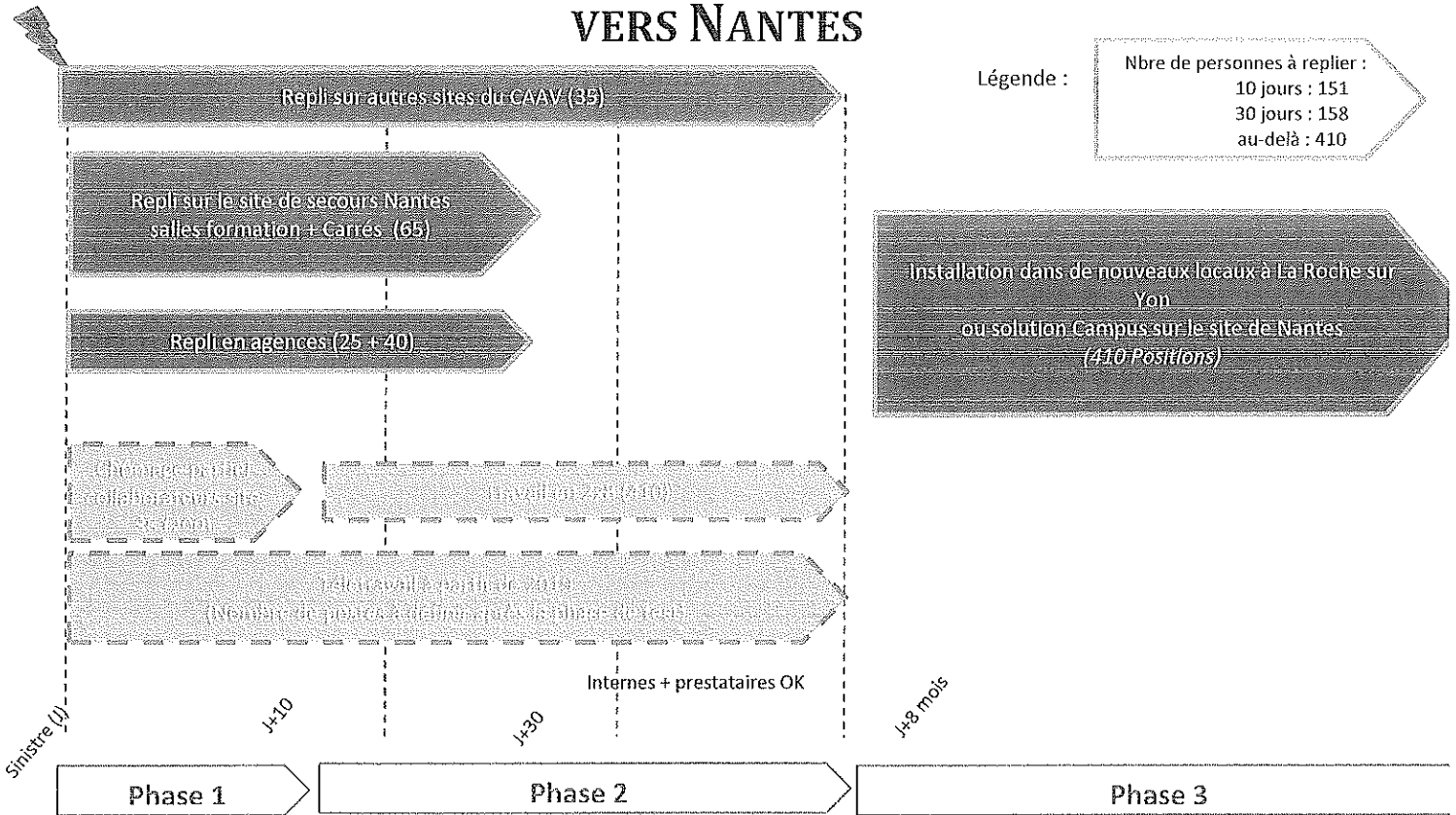
Marie GAILLÉ





# ANNEXE

## HYPOTHESE N°1 : SINISTRE LA ROCHE SUR YON → REPLI VERS NANTES



## HYPOTHESE N°2 : SINISTRE NANTES → REPLI VERS LA ROCHE SUR YON

