

Accord Groupe sur le Télétravail

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société **Accenture Holdings France**, société par actions simplifiée au capital de 771 037 405 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 Christophe Jeantet,

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 Christophe Jeantet,

La société **Accenture France Défense**, société par actions simplifiée au capital de 25.000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 909 806 168, dont le siège social est situé 118-122, avenue de France – 75013 Paris, représentée aux fins des présentes par Madame Charlotte Guillorit,

La société **Accenture-Post Trade Processing**, société par action simplifiée au capital de 250 000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 792 687 097, dont le siège social est situé 118 avenue de France – 75013 Paris, représentée aux fins des présentes par Monsieur Philippe Guyonnet,

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

D'UNE PART,


AB DC

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe :

La CFDT F3C, représentée par Mme Lamiae NAH, Déléguée Syndicale Groupe,

La CFE-CGC FIECI, représentée par M. Alexandre BUGEAUD, Délégué Syndical Groupe,

La Fédération CGT Sociétés d'Etudes, représentée par M. David LAYUNTA, Délégué Syndical Groupe,

Le SICSTI CFTC, représenté par M. Rodolphe BAELE, Délégué Syndical Groupe,

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales »,

D'AUTRE PART,

Ci-après collectivement désignées les « Parties ».

ad
NB
PC
4N

TABLE DES MATIERES

Préambule	4
Article 1 - Sociétés 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 5 bis – Modèle de Télétravail renforcé « Virtual ATC »	8
Article 5 Ter – Frais 5 jours de télétravail	9
Article 6 – Accessibilité au télétravail	9
Article 7 - Situations spécifiques	11
Article 8 - Principe de réversibilité permanent	12
Article 9 - Organisation du travail	13
Article 10 – Télétravail exceptionnel	13
Article 11 - Equipements de travail	14
Article 12 – Frais divers	15
Article 13 – Aménagement du lieu de télétravail	15
Article 14 – Politique de remboursement des frais de transport	16
Article 15 - Formations et informations	16
Article 16 - Santé et sécurité	17
Article 17 – Conditions générales de travail, droits et avantages légaux et conventionnels	19
Article 18 - Protection des données, confidentialité	20
Article 19 – Suivi de l'accord	20
Article 20 – Durée et entrée en vigueur	21
Article 21 – Adhésion à l'accord	21
Article 22 – Révision de l'accord	21
Article 23 - Formalités, publicité, notification et dépôt	21

Préambule

Fortes d'une expérience enrichissante du télétravail, les Parties souhaitent pérenniser une organisation du travail fondée sur les principes de flexibilité, de confiance et de responsabilisation. Cette pratique, largement éprouvée au sein d'Accenture, a permis pour la direction d'identifier les conditions favorables à son déploiement en termes d'équilibre vie professionnelle vie personnelle et d'expérience salarié, tout en mettant en lumière certaines limites, notamment en matière d'accompagnement, de proximité managériale et de maintien du collectif de travail.

L'organisation du travail dans les métiers du Groupe repose par principe sur une présence cinq jours sur site, que ce soit chez le client ou dans les locaux d'Accenture. Toutefois, l'expérience a démontré que cette règle peut être aménagée par la mise en œuvre d'un télétravail flexible et itératif, dès lors que les conditions de compatibilité avec les projets et les attentes explicites du leadership sont réunies.

Le télétravail est ainsi envisagé comme une modalité adaptable, pouvant être activée, suspendue ou ajustée en fonction :

- des besoins opérationnels liés aux projets clients (ex. : connaissance des clients, son contexte et ses besoins favorisant l'émergence d'opportunités ; réunions de coordination entre plusieurs équipes ; ateliers en présentiel tels que des Workshop ; cocréation ; s'assurer de la qualité du livrable ; phases de livrables et de présentation aux clients...) ;
- des contraintes organisationnelles internes (ex. : disponibilité des équipes accrue favorisant les échanges informels et permettant d'accélérer les prises de décisions lors de périodes de travail plus fortes, confidentialité des données) ;
- de nouvelles organisations ou de projets structurants (ex. : notamment déménagement, appropriation de nouveaux outils, nouvelle organisation d'un service) nécessitants, pour sa mise en œuvre, la présence des équipes.

Cette approche permet de concilier les exigences de performance, de qualité de service et de proximité client, tout en favorisant le bien-être des salariés.

Les Parties reconnaissent trois moments clés dans la vie des consultants – l'onboarding, la mission chez le client ou sur site, et les périodes d'intermission – chacun nécessitant un accompagnement spécifique pour garantir la transmission des savoirs, le partage des pratiques métiers et le maintien du lien avec les équipes. La proximité, tant avec le client qu'au sein des équipes, est essentielle pour répondre aux attentes, renforcer le sentiment d'appartenance et prévenir l'isolement. Sans retrouver cette même itération, cette réalité s'applique également pour les populations Corporate Functions, concernant l'onboarding et les clients internes (le client interne désigne les équipes ou entités de l'entreprise qui bénéficient directement des services fournis par ces fonctions).

Accenture souhaite poursuivre sa démarche de télétravail flexible, en veillant à ce que cette modalité soit compatible avec les besoins de chacun. À ce titre, une charte de flexibilité est communiquée aux clients lorsque nécessaire, et peut être adaptée pour tenir compte des avancées contenues dans le présent accord. Le télétravail est également intégré dans les propositions commerciales, dans une logique d'acculturation de l'écosystème.

Les dispositions relatives au télétravail mises en œuvre avant l'application de cet accord (accords collectifs, décisions unilatérales, chartes, usages) sont remplacées par celles du présent texte dès son entrée en vigueur.

Dans un souci de clarté et d'accessibilité, l'écriture inclusive n'est pas utilisée dans ce document. Les termes employés au masculin s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.

Article 1 - Sociétés et personnels concernés

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

Article 2 - Définition du télétravail

Comme mentionné en préambule, la direction rappelle que le travail sur site est le mode d'organisation principal au sein d'Accenture, au regard des missions exercées. Néanmoins, le télétravail reste accessible au regard de certaines missions.

Conformément à l'articulation de l'article L.1222-9 du Code du Travail et de l'article 1.1 de l'Accord de Branche du 13 décembre 2022 sur l'organisation hybride 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 ou du client 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.

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 strictement 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).

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 en France métropolitaine, à l'exception de la Corse.

Il est 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.

Conformément aux dispositions applicables, le salarié a l'obligation de déclarer au Service RH tout changement de lieu principal de télétravail. Le cas échéant, il assume les conséquences de son choix notamment en matière de frais de transport pour se rendre sur son lieu de travail, conformément à l'article 14.

A toutes fins utiles, à la date de signature de l'Accord, il est rappelé l'existence d'un pilote sur le Télétravail à l'international (*International Remote Work Pilot*) permettant de télétravailler à partir d'une liste de pays pour une durée définie en fonction desdits pays.

Article 5 – Formalisme et modalités de mise en œuvre

Il est rappelé que l'organisation du travail est effectuée par principe sur site client ou site Accenture avec, la possibilité de télétravailler.

Article 5.1 – Procédure de demande de télétravail

Un échange avec le management est préconisé 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. Quel que soit l'issue de l'échange avec le management, la demande doit être formalisée dans l'outil même si le management a fait part de son refus à ce stade.

Le salarié saisit sa demande de nombre de jours hebdomadaire habituel de télétravail via l'outil dédié (« Benefits » à la date de signature de l'Accord). L'acceptation de la demande de télétravail via cet outil est accompagnée d'une formalisation du nombre de jours hebdomadaire habituel validé par le manager dans l'outil dédié (« Benefits » à la date de signature de l'Accord).

Le management approuve ou refuse la demande pour la durée du projet ou du rôle assuré par le salarié d'une fonction interne (Corporate Function y compris Corporate Function Operations), en collaboration avec les équipes RH. Une nouvelle demande doit 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 d'une fonction interne (Corporate Function y compris Corporate Function Operations), ou lorsqu'il est en intermission.

Lorsque le salarié intervient sur plusieurs projets, il adresse sa demande au superviseur du projet principal pour le temps consacré à ce projet principal. Si la demande est refusée pour un motif référencé à l'article 6 ci-dessous, le salarié a la possibilité de solliciter le superviseur du projet secondaire, pour la partie du temps de travail relative à ce projet.

Le management est entendu comme le superviseur du projet, le manager d'équipe ou, dans le cas spécifique des salariés en période d'intermission, du gestionnaire de l'intermission (« bench manager » prioritairement ou les HR Partner), exécutant et adaptant les lignes directrices définies par le lead de l'entité le cas échéant (en matière d'organisation des activités

de
LN
PB
PC

et des projets, de continuité du service, de respect des objectifs de performance et de collaboration).

En cas de difficulté d'identification de l'approbateur, le salarié est invité à se rapprocher de son HR Partner.

L'approbateur a un délai de 15 jours calendaires 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.

Tout refus doit être motivé et renseigné dans l'outil dédié (« Benefits » à date de signature de l'Accord), dans lequel est prévue une liste limitative de motivations obligatoires et un champ libre si besoin, conformément aux modalités d'accessibilité présentées à l'article 6.

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

Article 5.2 - Organisation du télétravail

Chaque semaine, le nombre de jours de télétravail peut être 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 préalable avec le management.

Le télétravail est réalisé par principe à la journée. Il peut être réalisé à la demi-journée de façon occasionnelle.

Il est entendu qu'il pourra être demandé au salarié par son management, une présence sur site renforcée, dans le respect d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires sauf en cas d'impératifs tenant à la continuité de l'activité telle que par exemple une intervention urgente pour délivrer un projet, sécuriser un process client, réparer un système critique du client ou d'Accenture, un incident de production nécessitant une intervention urgente, task force à l'initiative du client, problème de delivery pour tenir des jalons projet, problème de qualité nécessitant des investigations en proximité avec d'autres équipes, difficultés liées à un go live Il en est de même en cas de nécessité pour le salarié souhaitant se rendre sur site, dans ce cas aucun délai de prévenance n'est à respecter. Il est rappelé que le nombre de jours habituels définis dans l'outil dédié (« Benefits » à la date de signature de l'Accord) reste indicatif et peut être soumis à variation à la baisse comme à la hausse comme décrit plus haut. Il est à noter que ce délai de prévenance n'est pas applicable dans le cadre d'un changement ou d'une montée sur un projet.

Article 5.3 – Nombre de jours de télétravail

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 en fonction des souhaits du salarié, des possibilités et de l'organisation du projet et / ou du rôle.

Il est précisé que le droit ouvert au télétravail s'accompagne d'un principe de retour hebdomadaire sur site sauf circonstances exceptionnelles. Pour la Direction, l'expérience des années passées sous l'égide du précédent Accord a mis en évidence les limites d'un télétravail

oe lw
AB DL

trop étendu : réduction des synergies et du lien social alors que les relations directes entre collègues ou avec le client sont primordiales, ce qui justifie par nature une présence plus accrue sur site ou chez le client. Outre la prévention de l'isolement, cette dernière permet de renforcer le sentiment d'appartenance, l'innovation et l'entraide, de créer davantage de collaboration, développer les compétences et de favoriser l'apprentissage continu de tous les salariés et particulièrement des plus juniors, mais également afin de maintenir ce relationnel client nécessaire à la bonne réalisation des missions.

En conséquence, la Direction préconise un nombre de 3 jours de présence hebdomadaire sur site pour prévenir les risques psychosociaux.

Cette préconisation de présence sur site ne constitue pas, à elle seule, un motif de restriction du télétravail.

Le nombre de jours hebdomadaire habituel autorisé de télétravail est validé par le management sur l'outil dédié (« Benefits » à la date de signature de l'Accord). Il est entendu que ce nombre de jours peut être amené à évoluer notamment en fonction des phases d'un projet.

Ainsi, il est demandé à tous les salariés souhaitant bénéficier du télétravail de formuler une demande dans l'outil dédié « Benefits » selon le cadre et les préconisations prévues dans le présent texte. Les salariés doivent avoir saisi dans l'outil leur demande de télétravail d'ici le 28 février 2026. A défaut, le salarié ne dispose plus de télétravail.

Les salariés Corporate Functions (inclus Corporation Functions Operations), moins soumis à variation d'organisation que les salariés en mission chez les clients, bénéficient pour certains d'entre eux, d'une stabilité d'organisation dans les jours de télétravail pratiqués depuis plusieurs années.

Sans remettre en cause le nombre de jours nouvellement accordés par le manager dans les conditions du présent texte, et sous réserve de la disponibilité des espaces de travail, une attention particulière sera appliquée lorsque nécessaire jusqu'à la fin du mois de juin 2026 afin de préserver la stabilité dont ils bénéficient sur les jours de télétravail.

Les salariés en intermission peuvent bénéficier du télétravail dans les conditions précisées à l'article 7 du présent Accord.

Article 5 bis – Modèle de Télétravail renforcé « Virtual ATC »

Le modèle Virtual ATC est un dispositif spécifique dédié à pouvoir intégrer dans les effectifs des salariés géographiquement éloignés des bureaux ATC France.

Il implique des missions organisées sur 5 (cinq) jours de télétravail par semaine, à la demande d'Accenture. Il s'agit d'une action volontaire du salarié de postuler soit en interne, soit via l'externe, sur ce dispositif, la direction leur garantissant des activités client réalisables depuis leur lieu de télétravail.

Les parties constatent que le modèle est désormais pérennisé selon un mode de fonctionnement exclusivement à distance.

En conséquence, les Parties décident de mettre en place, dans le cadre du présent Accord, une attention spécifique pour ces salariés, en vue de leur bonne intégration notamment, en complément de ce qui est mis en place pour l'ensemble des salariés.

En effet, il est à noter les mesures suivantes qui peuvent être modifiées en fonction de leur adhésion dans le temps :

- Présentation des modalités du télétravail au sein d'Accenture ;
- Entretien d'intégration RH réalisé au bout de 6 semaines ;
- Entretien avec l'Infirmier/ière du Centre ;
- Enquête de « satisfaction » adressée aux salariés ainsi qu'à leurs superviseurs.

Article 5 Ter – Frais 5 jours de télétravail

Pour les salariés *Virtual ATC*, exerçant leurs missions en télétravail uniquement à la demande d'Accenture, les Parties ont décidé de pérenniser dans le cadre de cette négociation, la décision unilatérale prévue jusqu'au 31/12/2025. Les parties conviennent, désormais par le présent Accord, de maintenir le principe de l'indemnité d'occupation.

Aussi, il est convenu d'augmenter les frais mensuels d'abonnement internet et d'électricité, incluant une indemnité d'occupation, pour ces salariés qui sont amenés à télétravailler exclusivement.

Aussi, le montant de cette indemnité est fixé à 57 € (cinquante-sept euros) mensuels et se décompose de la façon suivante :

- 35 € (trente-cinq euros) de frais d'abonnement internet et électricité visés à l'Article 12 du présent Accord,
- 22 € (vingt-deux euros) d'indemnité d'occupation.

Les parties conviennent de faire bénéficier également de cette indemnité, les salariés qui exercent exclusivement en télétravail sous prescription de la médecine du travail.

Cette indemnité est applicable uniquement aux salariés relevant des conditions visées par le présent article à l'exclusion de toute autre situation.

Article 6 – Accessibilité au télétravail

Les parties souhaitent maintenir la faculté pour tous les salariés du Groupe de télétravailler jusqu'à cinq jours par semaine lorsque cela est possible conformément aux directives managériales. Il est rappelé conformément à l'article L.1222-9 du code du travail que les demandes / validations / refus du télétravail ne peuvent se faire que de façon individuelle entre le salarié et son management.

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.

Ainsi, ne peuvent 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. Il est rappelé que le

management est décisionnaire quant aux possibilités de télétravail, à 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 devant être réalisés sur site sans possibilité de les faire à distance ;
- Activités assurant la sécurité informatique sur site client devant être réalisées sur site sans possibilité de les faire à distance ;
- Activités pour lesquelles une connexion sur site est nécessaire, lié notamment à des projets confidentiels sans possibilité de les faire à distance ;
- Activités dans le cadre de projet supply chain nécessitant une présence sur les sites de production ou en usine sans possibilité de les faire à distance ;
- Activités nécessitant la consultation de documents confidentiels uniquement sur site sans possibilité de les faire à distance ;
- Activités nécessitant la configuration de matériel informatique ou de gestion de la téléphonie devant être réalisés sur site sans possibilité de les faire à distance ;
- 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 sans possibilité de les faire à distance ;
- Activités nécessitant une présence sur site telles que la gestion de courrier sans possibilité de les faire à distance ;
- Activités nécessitant un accès à du matériel spécifique devant être réalisés sur site sans possibilité de les faire à distance ;
- Activités nécessitant une interaction directe avec le client ou le prospect sans possibilité de les faire à distance ;
- Activités nécessitant le suivi d'une formation dont les modalités pédagogiques prévoient uniquement du présentiel ;
- Le nombre de jours de télétravail formulé est incompatible avec l'organisation du projet ou de l'équipe interne.

A toutes fins utiles, et compte tenu de l'expérience constatée dans le cadre du Bilan du précédent Accord de Groupe à durée déterminée sur le Télétravail Flexible et son renouvellement (applicable de juin 2021 à décembre 2025), il est précisé que les salariés attachés à ce type d'activité, pourront échanger avec leur superviseur sur la possibilité de disposer du télétravail de manière ponctuelle, en fonction des contraintes liées aux missions.

Les refus fondés sur l'inéligibilité d'un poste doivent être exceptionnels et pourront donner lieu à revue dans le cadre des travaux de la commission de suivi.

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, une présence sur site est nécessaire. Le management peut néanmoins autoriser des phases de télétravail. Il en est de même pour les salariés amenés à prendre un nouveau poste au sein du groupe.

Pour parfaire cette intégration, les parties insistent sur la nécessité pour les encadrants d'être présents sur site de manière régulière, afin d'accueillir les nouvelles recrues tout au long de leur intégration. Il en est de même pour l'accompagnement et l'animation des salariés en intermission sur site. Aussi, il est préconisé une continuité dans l'accompagnement en présentiel par les salariés encadrants.

Concernant les publics en acquisition de formation de type alternants/stagiaires, la fréquence de télétravail est 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 de plusieurs jours par semaine, en présence de son équipe et conformément au régime de l'alternance préconisé défini avec l'école.

Par ailleurs, comme rappelé dans l'ANI du 26 novembre 2020, le télétravail repose sur un postulat fondamental qu'il appartient aux managers d'évaluer :

- La relation de confiance entre le management et le télétravailleur,
- L'autonomie et la responsabilité nécessaires au télétravail.

D'autre part, une présence physique est requise afin de participer notamment à des travaux d'équipe, de collaboration ou de création. Cette présence physique est également requise lors de certains événements. Elle est de nature, quelle que soit sa raison, 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, cette mission s'exerce par principe en présentiel. 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 management, de l'organisation du projet, de son avancée et de l'organisation du travail du salarié.

Article 7 - Situations spécifiques

Au sein d'une même équipe, le télétravail et ses modalités d'application est facilité en priorité aux femmes enceintes, aux salariés aidants et aux parents isolés, aux salariés en situation de handicap en fonction des préconisations et aménagements formulés par le médecin du travail. Le fait de se trouver dans une telle situation n'emporte pas pour autant la possibilité de télétravailler exclusivement et de manière indéterminée. Les salariés concernés peuvent se rapprocher de leur HR Partner ou saisir la commission de suivi de l'accord en cas de difficulté.

L'accès au télétravail des travailleurs en situation de handicap et des aidants familiaux se fait dans le cadre des dispositions de l'article L. 1222-9 du Code du travail. Une adaptation du recours au télétravail est possible sur prescription médicale à durée déterminée, renouvelable sans tacite reconduction. La condition des salariés en situation de fragilité (notamment ceux exposés à des risques de violences intra familiales ou d'addictions) est prise en compte par le management ou le HR Partner, lorsqu'il en a connaissance, 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.

Par principe, les salariés en intermission doivent être présents sur site pour la réalisation d'activités de nature à permettre d'accéder à des missions. Ils peuvent bénéficier de possibilités de télétravail, après demande préalable auprès de leur management via l'outil (« Benefits » à la date de signature de l'Accord) et selon les exigences explicitées du management, et/ou du service group, et/ou de l'Industry.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "AB", "DC", and a large "LN" with a checkmark.

S'agissant de ces salariés, les Parties au présent accord rappellent la nécessité d'accompagner et d'animer les retours sur site de cette population par le soutien du management ou des équipes, ceci afin de faciliter la reprise d'une mission.

Afin de favoriser le retour sur site des salariés en intermission et de renforcer leur employabilité, la direction met en place un dispositif reposant notamment sur les principes suivants :

- Objectifs du retour sur site : accompagner les besoins internes (appels d'offres, projets internes...) ; permettre le bon développement des compétences et de l'apprentissage des équipes ; anticiper les opportunités de staffing et faciliter l'organisation interne ; maintenir la connexion avec les équipes et favoriser le développement du réseau ;
- Organisation et pilotage :
 - le dispositif est coordonné par les Bench Managers, en lien avec les Leads d'entité, les superviseurs projets et les équipes RH.
 - Les salariés les plus expérimentés (au regard de leur expérience ou de leur level) en intermission peuvent être mobilisés pour animer les actions et partager leurs bonnes pratiques ;
- Actions proposées : Ateliers pratiques (ex : CV, mise à jour MyScheduling, rappel des meilleures pratiques) ; Sessions d'apprentissage ciblées et de partage des compétences (ex : anglais, outils bureautiques, formations métiers et techniques) ; accès à des catalogues de sujets permettant aux salariés de s'inscrire à des sessions de formation pour favoriser leur staffing.

L'ensemble de ces dispositions sont de nature à favoriser la reprise d'un staffing. Elles ne dispensent pas le salarié d'effectuer des missions qui lui sembleraient utiles à la montée sur projet.

En cas de difficultés, les Bench Managers et les HR interviennent pour proposer des solutions adaptées.

Dans le cadre des échanges en négociation, les parties signataires ont souhaité rappeler qu'Accenture s'assure de la mise à disposition d'espaces dédiés et suffisants permettant le retour sur site des salariés en intermission y compris par une bonne répartition des jours de retour sur site dans la semaine. La Commission de suivi de l'Accord est force de propositions sur ce sujet et dispose des informations nécessaires sur les taux de présence des locaux.

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 écrit permettant de justifier la demande, et après un 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 travail

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.

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 à l'intérieur d'une plage horaire comprise entre 20 heures et 8 heures.

En outre, le télétravailleur est tenu de demeurer joignable à l'aide des outils numériques mis à sa disposition, pendant ses horaires habituels de travail, selon sa modalité de temps de travail.

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 26 novembre 2020 et à l'article 6 du présent accord en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace de pandémie, d'épisode de pollution, ou en cas de force majeure (ex : catastrophe naturelle ou événement climatique exceptionnel selon les indications des autorités compétentes), 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

OG IN
MB DC

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 pour l'exercice de ses missions professionnelles un ordinateur portable, un casque ainsi qu'un chargeur d'ordinateur.

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 et des règles édictées dans l'entreprise. Il appartient 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 veille 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 doit, en accord avec son management, adapter ses jours de télétravail y compris en revenant sur site le jour où l'évènement se produit.

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

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, à l'exclusion des salariés visés à l'article 5 Ter du présent Accord.

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 :

- 17 euros pour un jour de télétravail par semaine, soit à partir de 4 jours dans le mois,
- 33 euros pour 2 à 3 jours de télétravail par semaine, soit entre 9 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.

Le remboursement sera effectué mensuellement via l'outil dédié (« myTime and Expense » à date de signature de l'accord).

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 télétravail

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.

Ainsi le salarié télétravailleur ayant acquis une ancienneté minimale de 6 mois et disposant d'une autorisation de télétravail validée (dans les conditions prévues par l'article 5 de l'Accord), peut demander la prise en charge des frais d'aménagement exposés, sur fourniture des justificatifs d'achat des équipements mentionnés ci-dessous. La demande de prise en charge des frais pourra être renouvelée une fois tous les 5 ans à partir de la date de premier achat ayant le même objet.

Liste des équipements éligibles, à l'exclusion de toute autre catégorie de coûts :

- Bureau
- Assise : chaise ; fauteuil ; ballon ergonomique
- Ecran ; support écran ; réhausseur écran
- Souris ; tapis de souris
- Clavier
- Cable connectique
- Repose-pied

ag LN
BB DC

- Lampe de bureau
- Casque Audio
- Station d'accueil

La fourniture des justificatifs afférents aux frais d'aménagement pris en charge s'effectue par téléchargement des factures d'achat, établies au nom de la Société employeur du salarié dans l'outil dédié (« myTimeandExpenses » à date de signature de l'accord).

Si le montant total déclaré est supérieur à 300 euros, n'est chargé que le crédit restant en solde et au maximum autorisé de 300 euros.

Seules sont éligibles les factures établies à partir du 1^{er} septembre 2025.

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 la première utilisation. En cas de reliquat, le montant ne s'ajoute pas au crédit renouvelé, autrement dit au terme des 5 ans, le salarié voit son enveloppe créditée de 300 € maximum.

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.

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 du salarié demeure le lieu indiqué dans son contrat de travail.

En cas de modification du lieu de télétravail principal, celui-ci doit être déclaré au Service RH conformément à l'article 4 du présent texte, au regard de la politique de déplacement de l'entreprise.

Le salarié pourra bénéficier des remboursements des abonnements de transport en commun 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.

Article 15 - Formations et informations

Afin que le salarié puisse effectuer son télétravail dans de meilleures conditions, un guide sur les bonnes pratiques à appliquer en télétravail, incluant les règles d'utilisation des écrans de visualisation et des recommandations en matière d'ergonomie, est mis à disposition de tous les salariés à la date de signature de l'Accord.

Handwritten signatures and initials:
 DC LA ✓
 AB DC

Des formations sont également disponibles pour l'ensemble des salariés au périmètre de cet accord, 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, à date :

- « Organiser votre agenda et vos priorités » ;
- « Animer des réunions descendantes et d'intelligences collective » ; et
- « Introduction à l'animation d'ateliers de travail » ;

Au format classe virtuelle d'une durée de 2 heures chacune. A la date de signature de l'accord, le WBS central training est à utiliser pour ces formations.

Une description du dispositif de télétravail est également intégrée au support d'information porté à l'attention des salariés nouveaux arrivants au cours des journées d'accueil.

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.

Pour les managers, Accenture, forte d'une expérience maintenant établie du travail en mode hybride, a choisi d'intégrer ces enjeux dans un dispositif global associant les formations au management à distance et modules de prévention des risques psychosociaux (cf. Article 16 – Santé et sécurité) dans un environnement de travail hybride.

Une action d'information à la suite de la signature de l'accord sera organisée.

Article 16 - Santé et sécurité

Article 16.1 – 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.

Article 16.2 – 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.

AG
MB
OC

Le télétravailleur est tenu de fournir une copie de la déclaration qu'il 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 l'outil (« Benefits » à la date de signature de cet Accord).

Article 16.3 – 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.

Article 16.4 – 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 sont abordées au cours d'un entretien annuel avec le manager, qui peut être notamment mais non exclusivement l'entretien professionnel 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 également pas solliciter leurs collègues en dehors de leur temps de travail.

Article 16.5. Prévention des risques psychosociaux et prévention de l'isolement

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

Conformément aux dispositions de ce texte, le travail s'exerce en priorité sur site et une présence régulière est requise, notamment pour prévenir des situations de RPS et la rupture du lien social.

Par ailleurs, Accenture est consciente que la mise en place d'un dispositif d'accès large au télétravail flexible doit s'accompagner des outils de prévention des risques psychosociaux adaptés.

L'ensemble de ces mesures couvre les différentes formes de prévention, à savoir :

- La prévention primaire qui vise à supprimer, voire réduire les risques ;
- La prévention secondaire qui vise à réduire l'apparition des conséquences des risques sur la santé des individus ;
- La prévention tertiaire qui vise à limiter les conséquences des risques sur les individus.

Ainsi, une plateforme bien-être (« Well Being Hub » à la date de signature de l'Accord) dédiée aux outils de prévention RPS est mise à disposition de l'ensemble des salariés Accenture ainsi qu'aux membres de leur famille est accessible 7 jours sur 7, 24 heures sur 24 et permet notamment une prise en charge immédiate.

Enfin, des actions de formation et de prévention des RPS sont organisées notamment en vue d'accroître la sensibilisation du management.

Des modules spécifiques à destination de cette cible sont disponibles. A date, nous pouvons citer :

- « Manager (Associer prévention des RPS et leadership durable) » ;
- « Prévention RPS Managers clés pour un management réussi » ;
- « Prévention RPS Manager pratiquer la reconnaissance, le feedback et les émotions positives ».

D'autres actions de formation ont pour destination l'ensemble des salariés d'Accenture :

- « Charge mentale, Stress et Emotion : Développer son intelligence relationnelle » ;
- « Charge mentale, Stress et Emotion : Prendre soin de soi » ;
- « Prévention RPS clés pour un juste équilibre » (Webinaire).

Par ailleurs, l'ensemble des salariés Accenture est régulièrement sensibilisé sur la prévention des RPS, le bien-être et la santé mentale au travail.

Ainsi un support documentaire (« Well Being Guide ») a été envoyé par email à l'ensemble des salariés. Il regroupe l'ensemble des dispositifs de prévention disponibles chez Accenture.

Ce support a également été relayé auprès de l'ensemble des fonctions relevant du leadership par le sponsor du programme Mental Power.

Des sessions de sensibilisation spécifiques à destination de l'ensemble des peuples Leads ont été réalisées notamment sur le programme Mental Power ainsi que sur les outils à disposition des salariés. Le support documentaire (« Well Being Guide ») leur a également été présenté.

Il s'agit d'une action relevant de la prévention secondaire visant à supprimer ou à réduire les risques.

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.

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 l'outil (« Benefits » à la date de signature de l'Accord).

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 est 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 peut 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 4 personnes par Partie signataire.

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

- Nombre de demandes de télétravail ;
- Nombre de refus et motifs invoqués ;
- Nombre d'accidents du travail des télétravailleurs ;
- Nombre de salariés ayant suivi une formation relative au télétravail ;
- Taux de présence des locaux Accenture lorsque disponibles ;
- Résultats de l'enquête de « satisfaction » pour les Virtual ATC lorsque réalisée ;
- Nombre de salariés qui exercent exclusivement en télétravail sous préconisation de la médecine du travail.

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.

de LH
AB DL

Article 20 – Durée et entrée en vigueur

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans et son entrée en vigueur se fera à compter du 1er février 2026.

Il fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la DRIETS 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 le champ d'application de 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 DRIETS, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 à D. 2231-7 du Code du travail.

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 du périmètre du présent Accord.

Ce dernier est porté à la connaissance des salariés des Sociétés 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.

OG
AD DC

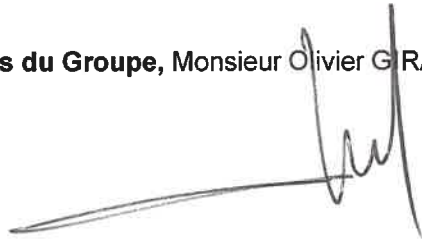
Conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent Accord est déposé en version électronique sur la plateforme « Téléaccords » selon les formalités suivantes :

- 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.

Fait en 7 exemplaires originaux.

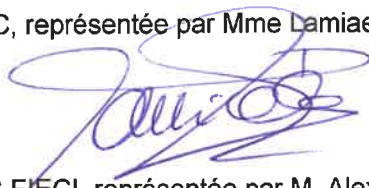
A Paris, le 14 janvier 2026

Pour **les Sociétés du Groupe**, Monsieur Olivier G RARD



Pour les **Organisations Syndicales Représentatives**

La CFDT F3C, représentée par Mme Lamiae NAH, Déléguée Syndicale Groupe,



*Signature avec réserves
en annexe de l'accord*

La CFE-CGC FIECI, représentée par M. Alexandre BUGEAUD, Délégué Syndical Groupe,



La Fédération CGT Sociétés d'Etudes, représentée par M David LAYUNTA, Délégué Syndical Groupe,

Le SICSTI CFTC, représenté par M. Rodolphe BAELE, Délégué Syndical Groupe,

PO DAVID CHAPELLE



*Signature avec réserves
en annexe de l'accord*



Réserves de la CFDT

Accord Groupe sur le Télétravail

La CFDT signe l'accord avec les réserves suivantes :

- La demande de retour sur site, après validation du télétravail, doit répondre aux exigences listées dans l'accord et ne pas être un moyen de pression exercé par le management pour pousser les salariés à démissionner en leur imposant des contraintes irréalisables.
- La Direction s'est engagée à l'oral à ce que les leads d'entités n'envoient plus de mails d'injonction à respecter un nombre de jours de présence sur site en outrepassant la procédure mise en place pour toute demande et validation de télétravail entre les salariés et son n+1.
- Salariés en Virtual ATC : La Direction s'est engagée à la prise en charge des frais liés aux déplacements (nuitée, transport, dîner) afin de permettre la participation en présentiel aux événements de communauté qui ont lieu en présentiel sur site ou en dehors du site, ceci permettant de faciliter l'intégration et de limiter les risques d'isolement.
- La CFDT demande qu'un avenant au contrat soit proposé aux salariés issus du Virtual ATC, incluant une clause spécifique au télétravail.

Accord Groupe sur le Télétravail

Réserves de la CFTC sur la négociation et projet d'accord

La CFTC décide de signer le présent accord dans un esprit de responsabilité et afin de permettre la mise en place d'un cadre collectif du télétravail au sein de l'entreprise.

Toutefois, la CFTC émet une réserve expresse concernant les dispositions relatives au rôle et au pouvoir d'appréciation du management dans l'organisation et l'autorisation du télétravail.

La rédaction retenue confère au management un pouvoir d'appréciation étendu sur l'approbation et le nombre de jours de télétravail, sans encadrement suffisant par des critères objectifs, transparents et opposables, ce qui est susceptible de générer des disparités de traitement entre salariés et services.

La CFTC considère que le télétravail doit s'inscrire dans un équilibre entre les besoins opérationnels de l'entreprise et les attentes légitimes des salariés, et regrette que cet équilibre ne soit pas davantage garanti par le texte final.

La CFTC regrette également, comme elle a eu l'occasion de le rappeler à maintes reprises, que les travaux de renégociation de l'accord le plus plébiscité par les salariés, aient été conduits principalement sous l'angle des irritants et des contraintes opérationnelles, plutôt que sous celui des bénéfices largement démontrés du télétravail.

Ces bénéfices, documentés par l'ensemble des études menées depuis plusieurs années, sont pourtant indéniables :

- **Amélioration mesurée de la productivité individuelle et collective,**
- **Meilleure qualité de vie au travail,**
- **Réduction du turnover,**
- **Attractivité renforcée sur un marché de l'emploi en tension,**
- **Meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle,**
- **Et contribution positive à la réduction des émissions liées aux déplacements.**

La CFTC déplore que ces apports substantiels n'aient pas été davantage valorisés dans la nouvelle version de l'accord, et que le texte final ne reflète pas pleinement les bénéfices stratégiques du télétravail pour l'entreprise et pour les salariés.

En conséquence la CFTC émet des réserves sur les points suivants du présent accord télétravail :

1. Pouvoir d'appréciation du management

- La CFTC regrette que l'accord consacre un pouvoir d'appréciation étendu du management concernant l'approbation du télétravail et le nombre de jours autorisés, sans encadrement précis par des critères objectifs, transparents et opposables.

- « exécutant et adaptant les lignes directrices définies par le lead de l'entité le cas échéant »

La CFTC avait expressément demandé la suppression de cette formulation, car elle ouvre la possibilité pour un lead d'entité de transmettre de manière informelle des consignes internes visant à limiter le nombre de jours de télétravail autorisés, indépendamment des situations des équipes ou des contraintes réelles des projets.

Une telle latitude peut permettre la reconstitution, sous une autre forme, des pratiques de directives collectives non conformes constatées durant la période de renégociation de l'accord — pratiques que la CFTC a dénoncées, car elles contournent le principe d'appréciation au cas par cas entre le salarié et son manager.

En l'absence d'un encadrement strict et de garde-fous clairement définis, cette formulation crée un risque réel de pression descendante sur les managers et d'harmonisation autoritaire des pratiques de télétravail, contraire au principe de décision individuelle fondé sur les spécificités des missions, des clients et des projets.

La CFTC souligne également que l'accord ne contient aucun dispositif empêchant que des demandes de retour sur site puissent être utilisées comme moyen de pression, notamment en absence d'encadrement précis des motifs et d'une procédure de recours formalisée.

- Variabilité avec délai de prévenance de seulement 5 jours
Cette variabilité, même encadrée, reste insuffisamment définie et peut être justifiée par des motifs généraux sans vérification ou contrôle indépendant. Aucune disposition ne prévoit un suivi consolidé permettant de détecter des abus ou des modifications répétées affectant certains salariés ou équipes.

- Préconisation de 3 jours de présence hebdomadaire sur site

La CFTC réitère que dans les faits ce signal risque de réduire, dans les faits, l'accès au télétravail sur 4 ou 5 jours pourtant prévu dans le texte.

2. Absence de garanties d'équité de traitement

- L'accord ne prévoit pas de mécanismes suffisants visant à prévenir les disparités de traitement entre salariés, équipes, projets ou entités, alors même que les situations professionnelles peuvent être comparables.

L'accord n'impose ni l'utilisation d'indicateurs précis ni de reporting régulier permettant d'identifier des zones de non-équité.

Aucune disposition ne garantit que les motifs de refus ou de modifications seront centralisés, analysés ou partagés aux instances représentatives du personnel.

- Toutes les demandes existantes tombent au 31 janvier et nécessitent pour chaque salarié de refaire une demande de télétravail à partir du 1^{er} février

Cette remise à zéro générale :

- Introduit une rupture de droits,
- Crée un risque important de refus implicites,
- Impose une charge administrative inutile.

La CFTC souligne qu'aucune mesure n'est prévue pour garantir la continuité des droits existants durant cette période de transition.

3. Manque de formalisation et de traçabilité des refus

La CFTC regrette l'absence de dispositions imposant :

- Une motivation écrite et circonstanciée des refus de télétravail,
- Une traçabilité permettant un suivi collectif des décisions prises.

Les évolutions annoncées de l'outil Benefits ne sont pas démontrées et ne garantissent ni la fiabilité du suivi ni sa transparence.

4. Faiblesse des dispositifs de recours ou de médiation

L'accord ne prévoit pas de procédure clairement identifiée permettant au salarié de solliciter un réexamen de sa situation ou une médiation en cas de désaccord avec la décision managériale.

La CFTC estime qu'un accord collectif doit garantir l'existence d'un dispositif de recours interne, ce qui n'est pas le cas ici.

5. Insuffisance du suivi et des indicateurs de mise en œuvre

La CFTC estime que l'accord ne définit pas suffisamment :

- Les indicateurs de suivi du télétravail,

- Les modalités de partage d'informations avec les représentants du personnel, nécessaires à l'évaluation de son application réelle.

L'absence de ces éléments fragilise fortement la capacité de contrôle et de prévention des dérives.

6. Risque de remise en cause du télétravail comme modalité durable d'organisation du travail

7. Virtual ATC

- Pas de contractualisation du 100% télétravail
- Modèle non pérenne
- Situation réversible pouvant générer des RPS

La CFTC estime indispensable qu'un mécanisme contractuel spécifique soit prévu pour sécuriser durablement les salariés Virtual ATC par la signature d'un avenant au contrat soit incluant une clause spécifique au télétravail et la prise en charge des frais de déplacement des salariés pour participer aux événements de cohésion organisés par la direction.

8. Autres réserves importantes

- Exclusion de la Corse dans le périmètre France métropolitaine sans justification opérationnelle,
- Inclusion d'Accenture Holdings, entité sans effectif,
- Changements annoncés dans l'outil Benefits non démontrés,
- Confusion potentielle entre "jours demandés", "jours habituels" et "jours acceptés",
- Risque que le télétravail soit traité prioritairement comme un outil d'ajustement opérationnel plutôt que comme un levier de qualité de vie au travail et d'attractivité RH.

La CFTC souligne également l'absence d'engagement clair sur l'indexation future des remboursements sur l'inflation et sur le maintien des niveaux de prise en charge en cas de changement unilatéral de politique financière de l'entreprise.

En l'absence de garanties collectives fortes, la CFTC considère que le télétravail est traité avant tout comme une modalité adaptable à l'opérationnel, sans reconnaissance suffisante de son rôle en matière de qualité de vie au travail, d'attractivité et d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

En conséquence, la CFTC sera particulièrement attentive :

- Aux conditions de mise en œuvre de l'accord
- À l'équité de traitement,
- À la justification des refus,
- Aux pratiques managériales,
- Et à la mise en place effective des outils et procédures annoncées.

Elle se réserve la possibilité de demander l'ouverture de discussions en vue d'une évolution ou d'une révision de l'accord si des dérives ou des difficultés d'application étaient constatées.