

ACCORD-CADRE PORTANT SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL AINSI QUE SUR LE TELETRAVAIL

Entre les entreprises relevant de la Convention de Groupe, figurant sur la liste en annexe 1, représentées par Madame Isabelle CHEVELARD, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée pour conclure les présentes,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives, représentées par les Délégués Syndicaux Groupe, dûment mandatés pour signer les présentes,

- C.F.D.T.
- C.G.T.
- F.O.
- S.N.B. C.F.E.-C.G.C

d'autre part,

il est exposé et convenu de ce qui suit :

SOMMAIRE

| | |
|---|---|
| SOMMAIRE..... | 1 |
| PREAMBULE..... | 4 |
| CHAPITRE 1 : Mise en œuvre de l'accord-cadre..... | 5 |
| Article 1-1 – Application et déclinaison de l'accord-cadre au sein des entités de Crédit Mutuel Alliance Fédérale..... | 5 |
| Article 1-2 – Entrée en vigueur – Durée de l'accord-cadre..... | 5 |
| Article 1-3 – Modalités de révision de l'accord-cadre..... | 5 |
| Article 1-4 – Dépôt de l'accord-cadre et publicité..... | 6 |
| CHAPITRE 2 : Optimiser l'organisation du travail au quotidien..... | 6 |
| Article 2-1 – Optimiser le traitement des tâches..... | 6 |
| Article 2-1-1 – Mettre à disposition de nos salariés des outils facilitateurs et utiles dans leur travail au quotidien..... | 6 |
| Article 2-1-2 – Analyser régulièrement les tâches effectuées..... | 7 |
| Article 2-2 – Assurer une stabilité de l'organisation dans les CCM et Agences en palliant les absences de longue durée..... | 7 |
| Article 2-3 – Consacrer des temps d'échange entre les salariés et les managers sur la QVT et la charge de travail..... | 8 |
| CHAPITRE 3 : Favoriser la santé au travail..... | 9 |

de 41 15
de

| | |
|---|----|
| Article 3-1 – Mettre à disposition des salariés une plateforme dédiée à la santé et à la sécurité | 9 |
| Article 3-2 – Prévenir et lutter contre les Risques Psychosociaux (RPS) | 10 |
| Article 3-3 – Promouvoir et renforcer le dispositif « premiers secours » | 11 |
| Article 3-4 – Améliorer l'aménagement des locaux et des postes de travail | 12 |
| Article 3-5 – Encourager la pratique du sport en entreprise | 13 |
| Article 3-6 – Détecter et prévenir la dépression et offrir un accompagnement psychologique | 14 |
| Article 3-7 – Poursuivre l'engagement du Groupe en matière de sécurité routière | 14 |
| CHAPITRE 4 : Améliorer la mobilité des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail | 15 |
| Article 4-1 – Mettre en place le forfait « mobilités durables » | 17 |
| Article 4-2 – Favoriser le covoiturage | 18 |
| Article 4-3 – Favoriser l'usage du vélo | 19 |
| CHAPITRE 5 : Favoriser le participatif et promouvoir un management responsable | 20 |
| Article 5-1 – Améliorer la communication vis-à-vis des salariés | 21 |
| Article 5-2 – Promouvoir le participatif en s'appuyant sur le Réseau Social d'Entreprise | 21 |
| Article 5-3 – Promouvoir un management responsable et acteur de la Qualité de Vie au Travail | 22 |
| Article 5-3-1 – Promouvoir le soutien managérial | 22 |
| Article 5-3-2 – Développer l'engagement des salariés | 23 |
| Article 5-4 – Favoriser l'engagement des salariés dans les activités solidaires | 24 |
| CHAPITRE 6 : Favoriser l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle | 24 |
| Article 6-1 – Promouvoir les mesures conventionnelles | 26 |
| Article 6-2 – Promouvoir le droit à la déconnexion | 26 |
| Article 6-3 – Elargir le dispositif de dons de jours aux proches aidants | 27 |
| Article 6-4 – Développer les services collaborateurs et facilitateurs | 27 |
| Chapitre 7 : Mettre en place le télétravail | 27 |
| Article 7-1 – La définition et le cadre du télétravail | 27 |
| Article 7-2 – Les conditions du télétravail | 28 |
| Article 7-2-1 – Le principe du double volontariat | 28 |
| Article 7-2-2 – L'éligibilité au télétravail | 28 |
| a) Les principes généraux du télétravail | 29 |
| b) Les critères généraux d'éligibilité | 29 |
| c) Les postes de travail éligibles | 30 |
| d) Les critères liés à l'environnement de travail | 30 |
| Article 7-3 – La mise en place du télétravail | 31 |
| Article 7-3-1 – La procédure de demande de télétravail | 31 |
| Article 7-3-2 – L'avenant au contrat de travail | 32 |
| Article 7-3-3 – La période d'adaptation | 32 |
| Article 7-3-4 – La réversibilité du télétravail | 33 |
| Article 7-3-5 – Les changements de fonction, de service, de manager ou de domicile | 33 |

Handwritten signatures and initials in blue ink.

| | |
|--|----|
| Article 7-4 – L’organisation du télétravail régulier | 33 |
| Article 7-4-1 – Le rythme de télétravail..... | 33 |
| Article 7-4-2 – La durée du travail | 34 |
| Article 7-4-3 – Les modalités du télétravail..... | 35 |
| a) Le lieu d’exercice du télétravail | 35 |
| b) L’environnement du télétravail et les attestations obligatoires | 35 |
| Article 7-4-4 – Les moyens fournis au télétravailleur..... | 36 |
| Article 7-4-5 – L’indemnisation du télétravail | 37 |
| Article 7-5 – Les droits et les devoirs du télétravailleur | 37 |
| Article 7-5-1 – Le respect de la vie privée et le droit à la déconnexion des télétravailleurs..... | 37 |
| Article 7-5-2 – L’accident du travail..... | 38 |
| Article 7-5-3 – L’arrêt de travail..... | 38 |
| Article 7-5-4 – La santé et la sécurité | 38 |
| Article 7-5-5 – La confidentialité, le traitement et la protection des données | 39 |
| Article 7-6 – Le télétravail occasionnel..... | 39 |
| Article 7-6-1 – Les circonstances exceptionnelles | 39 |
| a) A la demande du salarié | 39 |
| b) A la demande de l’employeur..... | 40 |
| Article 7-6-2 – Les situations particulières liées à la santé du salarié | 40 |
| Article 7-7 – Sensibilisation et communication sur le télétravail | 41 |
| CHAPITRE 8 : Les dispositifs de mesure et de suivi de l’accord..... | 42 |
| Article 8-1 – Les indicateurs de la Qualité de Vie au Travail..... | 42 |
| Article 8-2 – Le suivi de l’accord | 43 |



 Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including 'CP', 'JJ', and a stylized signature.

PREAMBULE

La Qualité de Vie au Travail (QVT) est un sujet pleinement ancré dans les valeurs du Groupe.

Or, les métiers, les modes d'organisation et de fonctionnement, les outils, l'environnement et les relations de travail sont en constante évolution et ce, notamment en raison de la révolution digitale et de la profonde mutation des comportements.

Le contexte actuel de la crise sanitaire accentue davantage les changements amorcés, bouleverse les modes de fonctionnement et réinterroge les pratiques organisationnelles historiques.

C'est ainsi que Crédit Mutuel Alliance Fédérale a souhaité dès le mois de mai 2020 engager de nouvelles négociations autour de la Qualité de Vie au Travail, incluant la mise en place du télétravail.

En effet, la Direction de Crédit Mutuel Alliance Fédérale considère que le recours au télétravail est un facteur d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail des salariés en ce qu'il peut notamment permettre de réduire les nuisances liées à l'usage des transports pour se rendre au travail, de mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle ou encore de d'acquérir plus d'autonomie dans le travail.

C'est la raison pour laquelle Crédit Mutuel Alliance Fédérale a souhaité que le thème du télétravail soit pleinement intégré dans les négociations autour de la QVT et ce, au même titre que l'organisation du travail au quotidien, la santé au travail, la mobilité des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail, l'accompagnement des managers et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

La Direction de Crédit Mutuel Alliance Fédérale a proposé aux organisations syndicales de négocier un accord-cadre applicable à l'ensemble des entités qui relèvent de la Convention de Groupe lesquelles devront ensuite le décliner au plus près de leur organisation.

Plusieurs réunions de négociation se sont tenues entre les mois de juin et d'octobre 2020, lesquelles ont permis d'aboutir à la signature du présent accord-cadre.

Cet accord-cadre traduit les ambitions réaffirmées par la Direction du Groupe dans ses orientations stratégiques qui sont de favoriser la Qualité de Vie au Travail et d'organiser le télétravail.

Il affiche également la volonté des partenaires sociaux de mettre en œuvre des actions qui influent concrètement le bien-être au travail des salariés et ce, en lien avec la culture du Groupe qui place l'humain au centre.

Par cet accord-cadre, la Direction entend ainsi réaffirmer son engagement d'employeur socialement responsable.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'W' and other illegible marks.

CHAPITRE 1 : Mise en œuvre de l'accord-cadre

Article 1-1 – Application et déclinaison de l'accord-cadre au sein des entités de Crédit Mutuel Alliance Fédérale

Le présent accord est un accord-cadre conclu au niveau du Groupe. Il s'applique à toutes les entreprises listées en annexe 1.

Cet accord-cadre prévoit un certain nombre de mesures directement applicables à ces entreprises.

Dès lors que les dispositions de l'accord-cadre mentionnent cette possibilité, les entreprises pourront prendre des mesures complémentaires aux dispositions prévues par le présent accord.

S'agissant spécifiquement du télétravail (chapitre 7), seuls les thèmes suivants relèvent de la négociation d'entreprise et devront faire l'objet d'un accord ou à défaut d'une charte unilatérale élaborée par l'employeur :

- Les postes de télétravail éligibles (article 7-2-2-c-)
- Le rythme de télétravail dans le cadre des formules proposées (article 7-4-1)
- Les moyens fournis au télétravail (article 7-4-4)
- Les indicateurs de suivi du télétravail (article 8-1)

Les autres thèmes relatifs au télétravail restent définis au niveau de l'accord-cadre de Groupe.

Par ailleurs, le déploiement du télétravail tel que défini dans le présent accord-cadre ne remet pas en cause les expérimentations sur le télétravail permanent ou sédentaire mises en place au sein de certaines entités du Groupe. L'accord d'entreprise ou la charte unilatérale élaborée par l'employeur devra intégrer cette forme de télétravail lorsqu'elle est mise en place dans l'entité.

Article 1-2 – Entrée en vigueur – Durée de l'accord-cadre

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et s'applique à compter du lendemain de son dépôt.

Cet accord-cadre nécessite d'être complété sur un certain nombre de points au niveau de chaque entité, par un accord d'entreprise ou à défaut par une charte unilatérale élaborée par l'employeur.

A cet effet, toutes les entreprises parties au présent accord devront engager des négociations dès l'entrée en vigueur du présent accord-cadre.

Article 1-3 – Modalités de révision de l'accord-cadre

Le présent accord pourra faire l'objet d'avenants. La demande de révision est exprimée par les employeurs ou les organisations syndicales représentatives selon les dispositions du Code

du travail. Les négociations doivent s'engager dans un délai de 3 mois après la demande de révision.

Article 1-4 – Dépôt de l'accord-cadre et publicité

Après notification aux organisations syndicales représentatives, le présent accord sera ensuite déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg, conformément aux dispositions du Code du travail.

CHAPITRE 2 : Optimiser l'organisation du travail au quotidien

Les parties au présent accord sont unanimes s'agissant du lien entre une bonne organisation du travail au quotidien et la Qualité de Vie au Travail. C'est pourquoi, elles souhaitent que, par le présent accord, des mesures concrètes soient adoptées dans l'optique d'améliorer l'organisation du travail au quotidien des salariés.

A cet effet, Crédit Mutuel Alliance Fédérale s'engage à prendre des mesures en vue :

- d'optimiser le traitement des tâches,
- de pallier les absences de longue durée dans les CCM et Agences,
- de consacrer des temps d'échange entre les salariés et les managers sur la QVT et la charge de travail.

Article 2-1 – Optimiser le traitement des tâches

Article 2-1-1 – Mettre à disposition de nos salariés des outils facilitateurs et utiles dans leur travail au quotidien

Dans son plan stratégique 2019-2023, Crédit Mutuel Alliance Fédérale affiche clairement son ambition d'apporter aux salariés des solutions et des outils performants qui leur permettent de libérer du temps et de les faire monter en expertise. Cet objectif concerne l'ensemble des métiers du Groupe.

Grâce à l'appui de ces outils, le salarié, libéré des tâches administratives et chronophages, devra disposer de plus de temps pour se recentrer sur ses activités commerciales ou de conseil, cette dernière devenant de plus en plus technique et pointue face à des clients bien informés.

Pour se faire, Crédit Mutuel Alliance Fédérale s'est engagé à :

- continuer à développer les solutions cognitives avec l'ambition de déployer cette technologie dans 100% des métiers de la banque et de l'assurance,
- développer à chaque fois des solutions qui ne se substituent pas à l'humain mais qui l'assistent et renforcent son efficacité, notamment via des interfaces entre le client et le conseiller,
- accompagner les réseaux et les services pour que les salariés bénéficient pleinement des nouveaux outils digitaux dans leurs activités quotidiennes,
- veiller à la performance des outils au sein du Groupe et ce, avec pour objectifs notamment d'éviter les retards de livraison, de limiter les dysfonctionnements et les défauts de maintenance.

Dans ce cadre de nombreux travaux sont en cours de sorte à déployer de nouvelles solutions ou à refondre nos outils sur la durée du plan stratégique. Les développements menés visent à

W A 55
dpe

libérer du temps pour les salariés grâce notamment à l'automatisation, l'assistance dans les traitements et à la simplification des outils.

C'est ainsi qu'ont d'ores et déjà été mis en œuvre une série de solutions cognitives et d'outils à savoir notamment l'analyseur d'e-mails, les assistants virtuels, la signature électronique, les rendez-vous vidéo avec les clients ou encore l'automatisation du recueil et du partage des justificatifs clients.

Les engagements pris depuis l'adoption du plan stratégique se traduisent ainsi par le déploiement d'outils et de solutions qui ont un impact réel sur l'organisation du travail et donc sur la charge de travail.

Article 2-1-2 – Analyser régulièrement les tâches effectuées

Poursuivant l'objectif constant de libérer du temps aux Conseillers, les parties conviennent de la nécessité de prendre des mesures permettant d'alléger les Caisses et Agences des tâches qui ne sont pas de leur ressort et/ou dont l'exécution pourrait être améliorée.

Pour se faire, Crédit Mutuel Alliance Fédérale s'engage à procéder, à intervalles réguliers, à une analyse des tâches effectuées en Caisses et agences.

L'objectif de cette analyse, qui sera effectuée tous les ans, est d'identifier les travaux effectués en Caisses ou Agences qui ne sont pas forcément prioritaires ou qui ne sont pas de leur ressort. Cette analyse sera confiée aux Comités Utilisateurs réunissant des représentants des réseaux de Caisses et d'Agences et des interlocuteurs d'Euro Information et de Centre de Conseil et de Service. Une fois effectuée, cette analyse doit permettre de trouver des solutions d'amélioration telles que la modification ou l'automatisation des processus.

Les parties au présent accord rappellent que si une telle analyse ne peut être effectuée pour les services de siège et les entreprises « métiers », notamment eu égard à leur diversité, d'autres solutions existent.

Ainsi, chaque entreprise du Groupe concernée déterminera quelles sont les solutions possibles pour remplir cet objectif d'analyse des tâches. Elles pourront notamment prévoir que les managers procèdent à une revue des tâches avec leurs équipes au cours de la réunion collective dédiée à la QVT (article 2-3 du présent accord).

Article 2-2 – Assurer une stabilité de l'organisation dans les CCM et Agences en palliant les absences de longue durée

Les absences d'un ou plusieurs salariés au sein d'une Caisse ou d'une Agence entraînent nécessairement des répercussions sur l'organisation du travail. Les impacts sur les collègues sont d'autant plus ressentis lorsque l'absence perdure dans le temps.

Des solutions existent aujourd'hui pour pallier cette désorganisation que génèrent les absences d'un collègue à savoir, principalement, le recours à des travailleurs temporaires ou à des contrats à durée déterminée. Or, ces mesures ne sont pas toujours suffisantes. En effet, pour certains métiers le recours à l'intérim ou au CDD n'est pas la réponse adaptée.

Consciente de cette problématique, la Direction du Groupe souhaite que d'autres solutions puissent être apportées en complément des solutions d'ores et déjà existantes localement, le cas échéant. Dans cette optique, des expérimentations ont été lancées avec la création au sein

Handwritten signatures and initials:
e, ak, 35, [signature]

de deux entités pilotes d'une équipe volante à distance composée de conseillers expérimentés chargés de traiter les demandes que la clientèle adresse à leurs conseillers absents.

L'objectif de cette solution est que l'organisation impactée par l'absence n'en supporte pas les conséquences à long terme et trouve en cette équipe volante à distance un appui efficace et de qualité.

Les conseillers qui composent cette équipe dédiée ont pour mission de répondre et de suivre les demandes que formulent les clients des conseillers absents. Ils exercent cette activité à distance ce qui, en plus d'éviter de nombreux trajets, permet d'intervenir en appui de plusieurs entités. Le développement de la technologie digitale doit favoriser l'exercice de cette activité à distance.

Les expérimentations mises en œuvre depuis fin 2019-début 2020 au sein de deux entités pilotes du Groupe devaient permettre de tester la faisabilité ainsi que l'efficacité de l'équipe volante à distance.

Ces tests ont permis de démontrer toute la pertinence de cette nouvelle organisation.

C'est fort de ce constat que Crédit Mutuel Alliance Fédérale s'engage sur la durée de l'accord à généraliser ce dispositif auprès de toutes les entités du Groupe.

Article 2-3 – Consacrer des temps d'échange entre les salariés et les managers sur la QVT et la charge de travail

La charge de travail est une réalité complexe et difficile à appréhender. Or, la Qualité de Vie au Travail implique une charge de travail identifiée et adaptée au temps de travail du salarié au regard de ses missions et des responsabilités qui lui sont confiées.

La charge de travail repose, dans une large mesure, sur l'adéquation des objectifs fixés avec les compétences et les qualifications des salariés ainsi qu'avec les moyens dont ils disposent afin de réaliser leurs missions. Cette bonne adéquation nécessite des échanges réguliers entre le salarié et son manager.

C'est dans cette perspective que les parties au présent accord conviennent de la nécessité d'organiser des temps d'échanges dédiés au sujet de la charge de travail entre les salariés et leurs managers.

Aussi, Crédit Mutuel Alliance Fédérale s'engage à ce que la charge de travail figure parmi les thèmes à aborder obligatoirement lors de chaque entretien professionnel, moment d'échange privilégié entre le salarié et son manager.

A cet effet, le support prévu pour le déroulement de ces entretiens (accessible via l'outil TALENTSOFT) sera adapté de sorte à intégrer pleinement la thématique de la charge de travail. Les évolutions apportées au support devront permettre au salarié de s'exprimer sur le ressenti qu'il a de sa charge de travail au quotidien et de sa bonne adéquation avec son temps de travail.

En plus de cet échange spécifique à l'occasion de l'entretien professionnel, les parties au présent accord rappellent l'importance pour les managers d'intégrer la culture du « feedback » ou de l'échange à leur pratique managériale quotidienne en faisant des retours réguliers à leurs salariés sur leur travail. Ces temps d'échanges doivent notamment permettre au manager

Handwritten initials and marks in the bottom right corner, including "BU", "CA", and "25".

d'identifier une problématique de surcharge de travail et au salarié de faire part à son manager de difficultés.

Le cas échéant, les mesures appropriées devront être prises pour permettre d'assurer le bon équilibre entre charge de travail et temps de travail.

En parallèle de ces engagements, Crédit Mutuel Alliance Fédérale souhaite que la Qualité de Vie au Travail soit abordée collectivement au sein des équipes au moins une fois par an.

Ainsi, le Groupe s'engage à ce que chaque manager organise au moins une fois par an une réunion d'équipe consacrée au thème de la Qualité de Vie au Travail. Cette réunion sera notamment l'occasion pour les salariés de chaque équipe de partager et de s'exprimer sur l'organisation et la répartition du travail.

Au travers de l'expression de chacun, le manager identifie les éventuels déséquilibres entre les salariés et y remédie en prenant les mesures nécessaires.

Crédit Mutuel Alliance Fédérale prend l'engagement d'élaborer un guide dont l'objectif est d'accompagner les managers sur ces sujets en leur donnant des conseils et bonnes pratiques quant à l'animation individuelle et collective de ces temps d'échange relatifs à la charge de travail et plus généralement à la Qualité de Vie au Travail.

Les parties au présent accord précisent que les entreprises du Groupe qui le souhaitent ont la possibilité de compléter les engagements pris au niveau de Crédit Mutuel Alliance Fédérale par des mesures locales.

CHAPITRE 3 : Favoriser la santé au travail

L'ensemble des parties au présent accord considèrent la santé au travail comme un des enjeux principaux d'une démarche de Qualité de Vie au Travail. Les parties partagent ainsi la même volonté de mettre en œuvre, pour les salariés de Crédit Mutuel Alliance Fédérale, des actions concrètes en faveur de l'amélioration de la santé au travail.

Ces actions se déclineront autour des sept thématiques suivantes que sont :

- Mettre à disposition des salariés une plateforme dédiée à la santé
- Prévenir et supprimer les Risques Psychosociaux (RPS)
- Promouvoir et renforcer le dispositif « Premiers Secours »
- Améliorer l'aménagement des locaux et des postes de travail
- Encourager la pratique du sport en entreprise
- Prévenir la dépression et offrir un accompagnement psychologique
- Poursuivre l'engagement du Groupe en matière de sécurité routière

Article 3-1 – Mettre à disposition des salariés une plateforme dédiée à la santé et à la sécurité

L'ensemble des salariés des entreprises de Crédit Mutuel Alliance bénéficient de régimes leur garantissant des prestations de qualité en matière de frais de santé, prévoyance ou encore de retraite supplémentaire. Ces dispositifs sont tous issus d'accords conclus entre les partenaires sociaux soucieux d'assurer aux salariés du Groupe un bon niveau de garanties et de protection.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including 'ST', 'E', and 'R'.

Au-delà de ces garanties, Crédit Mutuel Alliance Fédérale propose en outre aux salariés du Groupe de nombreux services et dispositifs de prévention en matière de santé : télé médecine (MédecinDirect), écoute psychologique (PSYA), simulateurs de prestations santé et prévoyance, dépistage de facteurs de risques connus pour entraîner des AVC (Neurocoach).

Les parties au présent accord soulignent l'offre de choix proposée aux salariés mais constatent néanmoins un manque de visibilité de ces nombreux services et dispositifs.

En effet, à ce jour, pour accéder à ces services, les salariés doivent rechercher et naviguer sur différents sites Internet externes ou Intranet. Aussi, beaucoup de salariés ne profitent pas de ces services car ils ne les connaissent pas.

Aussi, dans l'objectif de permettre à tous les salariés de connaître ces dispositifs et d'y accéder facilement, les parties conviennent de l'utilité de créer une plateforme unique dédiée à la santé.

Depuis cette plateforme, les salariés pourront accéder à l'ensemble des services et dispositifs qui leurs sont proposés en matière de santé par Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

Cette plateforme qui sera accessible via Pixis sera disponible courant 2021. Elle sera par la suite enrichie en fonction des besoins et des attentes des salariés.

La mise en place de cette plateforme contribuera indéniablement à la promotion de ces services dédiés à la santé et en ce sens participera à l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail.

Article 3-2 – Prévenir et lutter contre les Risques Psychosociaux (RPS)

Les risques psychosociaux sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. En l'absence de définition légale, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) les définit comme diverses situations de mal-être et de ressentis négatifs par rapport au travail renvoyant à des causes très variées (charge de travail, difficulté à trouver du sens au travail, conflit de valeurs, violences internes etc.). L'ANACT rappelle également que « la santé psychique n'est pas seulement une dynamique individuelle mais se construit dans la relation avec les autres (reconnaissance, échanges, coopération dans le travail, soutien des collègues et de la hiérarchie) ».

L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé physique et mentale des salariés voire générer un mal-être au travail.

Sous l'effet des mutations du monde du travail telles que la complexité grandissante des tâches et des organisations, l'accélération du rythme des changements ou encore les exigences accrues de la clientèle, le bien-être au travail et la prévention des risques psychosociaux sont devenus des sujets incontournables.

Les parties au présent accord ont pleinement conscience de l'importance que revêtent la prévention et la lutte contre les RPS.

C'est ainsi que depuis plusieurs années, Crédit Mutuel Alliance Fédérale a développé une politique de prévention et de lutte contre les RPS en mettant en œuvre une série d'actions concrètes, à savoir notamment :

- adoption d'un plan de prévention du stress au travail,

W
G
J
D

- adoption d'une charte relative à la prévention et à la lutte contre le harcèlement et la violence,
- diffusion de supports pour prévenir tout acte de harcèlement et de violences au travail,
- mise en place de modules d'auto-formation « Bien travailler ensemble » visant à prévenir le harcèlement, lutter contre les discriminations et sensibiliser aux incivilités internes,
- identification, évaluation et retranscription des RPS dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER),
- accompagnement et sensibilisation des managers via la formation et la mise en place de fiches management,
- mise en place d'un service d'écoute, de soutien et d'accompagnement psychologique anonyme et confidentiel en partenariat avec un cabinet spécialisé dans la prévention des RPS.

Les parties soulignent le rôle moteur qu'ont les représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels. En effet, les représentants du personnel ont un rôle d'analyse et d'alerte concernant les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. A ce titre, ils sont pleinement associés à la démarche de prévention et de lutte contre les RPS.

Par le présent accord, il est convenu de la nécessité de poursuivre les actions engagées en faveur de la prévention et de la lutte contre les RPS au sein de l'ensemble des entreprises de Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

En outre, les parties reconnaissent le rôle clef que jouent les managers en matière de prévention et de lutte contre les RPS. En effet, dans le cadre de leurs missions, il est attendu des managers qu'ils portent les valeurs managériales du Groupe et soient exemplaires dans leurs comportements et attitudes.

C'est à cet effet qu'ils bénéficient régulièrement de formations destinées à leur permettre de porter et de promouvoir les valeurs du Groupe notamment en matière de prévention et de lutte contre les RPS,

Crédit Mutuel Alliance Fédérale souhaite aller plus loin et s'engage à élaborer un guide destiné à tous les managers qui porte sur les enjeux des RPS. Les objectifs de ce guide sont :

- de rappeler aux managers ce que sont les RPS et les obligations de l'entreprise en la matière,
- de leur apprendre à les identifier,
- et de leur donner un ensemble de bonnes pratiques permettant de mieux prévenir les RPS.

Ce guide sera déployé auprès des managers durant la période d'application de l'accord.

Les parties au présent accord rappellent qu'au-delà de toutes les actions déployées au niveau du Groupe, les entreprises de Crédit Mutuel Alliance Fédérale peuvent initier d'autres mesures qui participent à la politique continue de prévention et de lutte contre les RPS.

Article 3-3 – Promouvoir et renforcer le dispositif « premiers secours »

Les accidents graves ne se limitent pas à la sphère privée et surviennent également au sein de l'environnement de travail. La Croix Rouge française estime ainsi qu'il se produit plus d'un millier d'accidents par an au sein des entreprises.

6

ST
de d
de

Aussi, lorsqu'un accident survient sur les lieux de travail, il est important que les salariés sachent réagir rapidement afin de maximiser les chances de survie de la victime.

C'est face à ce constat que Crédit Mutuel Alliance Fédérale entend renforcer les moyens d'ores et déjà mis en œuvre dans le Groupe sur le secours à la personne.

Par le présent accord, et parce que la formation est primordiale pour prévenir et agir, Crédit Mutuel Alliance Fédérale s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes :

- Continuer à former des salariés à devenir Sauveteurs Secouristes du Travail (SST), maintenir leurs compétences acquises dans ce domaine,
- Aller plus loin et proposer une formation qui porte sur les gestes qui sauvent dans l'entreprise dont le contenu est adapté à la nature des risques présents au sein des entreprises du Groupe. Cette formation sera inscrite sur le plan de développement des compétences des entreprises du Groupe dès 2021.

Par ailleurs, au-delà des actions de formation, le Groupe s'engage également à mettre en place des procédures sur les premiers secours, lesquelles seront disponibles sur la plateforme dédiée à la santé. Ces procédures visent à indiquer aux salariés les informations indispensables et les dispositions à prendre lorsqu'ils doivent porter secours à une personne.

Enfin, les entreprises de Crédit Mutuel Alliance Fédérale qui le souhaitent peuvent aller au-delà des dispositifs mis en œuvre par le Groupe et prendre des initiatives locales en matière de premiers secours.

A travers l'ensemble de ces engagements, les entreprises de Crédit Mutuel Alliance Fédérale entendent renforcer la politique de prévention en matière de secours à la personne et faire de chaque salarié un contributeur à la promotion des actions en faveur de la santé, de la sécurité et de la Qualité de Vie au Travail.

Article 3-4 – Améliorer l'aménagement des locaux et des postes de travail

L'aménagement physique de l'environnement de travail est un facteur important dans la qualité de l'exercice de l'activité. Il a une incidence sur le bien-être physique et mental ainsi que sur les relations de travail entre les salariés et la qualité du travail effectué.

Cet environnement doit être adapté afin de préserver la santé et la sécurité des salariés et favoriser leur bien-être au travail.

Les parties insistent sur le fait que l'organisation du travail ainsi que la nature des tâches à accomplir doivent être prises en compte dans l'aménagement des locaux de travail.

Aussi, une attention particulière est portée à l'ergonomie des espaces de travail et de leurs équipements et ce, que ce soit dans le cadre d'espaces existants, de nouveaux espaces de travail, de réaménagements et/ou de rénovation d'espaces.

Il est rappelé par ailleurs que l'aménagement des locaux et les outils bureautiques, tiennent compte autant que possible, des recommandations formulées par les CSE ou les CSSCT lorsqu'elles existent ainsi que les Services de Santé au Travail. Les entreprises veillent également à être à l'écoute des représentants du personnel qui exercent une mission en matière de santé et de sécurité au travail.

Handwritten initials and marks in blue ink, including "SU", "CA", "25", and "de".

Les entreprises du Groupe veillent également à continuer de garantir un environnement de travail adapté pour les salariés en situation de handicap.

Article 3-5 – Encourager la pratique du sport en entreprise

Les bienfaits du sport sur la santé ne sont plus à démontrer : pratiquer une activité physique régulière renforce l'organisme, réduit le risque de nombreuses maladies et améliore la santé mentale.

Ainsi, la pratique du sport permet notamment de lutter contre le stress, les troubles du sommeil ou encore contre les troubles musculo-squelettiques (TMS), conséquences du travail sédentaire.

Au-delà des bénéfices qu'apporte l'exercice d'une pratique sportive sur la santé, le sport renforce également les valeurs individuelles et collectives que sont l'esprit d'équipe, le partage ou encore le dépassement de soi.

Conscient des nombreux impacts positifs d'une activité physique sur la santé des salariés, un certain nombre d'initiatives ont déjà été déployées localement par les entreprises du Groupe pour promouvoir l'activité physique et sportive en entreprise.

Fort de ces expériences, Crédit Mutuel Alliance Fédérale souhaite que les entreprises du Groupe poursuivent leurs actions en faveur de la promotion du sport en entreprise, levier qui s'inscrit pleinement dans la démarche QVT engagée par le Groupe.

Les actions développées par les entreprises prendront différentes formes. A titre d'exemples non exhaustifs, les actions pourraient être les suivantes :

- Proposer des temps forts dans l'année (challenges, participation à des courses, tournois ou manifestations locales),
- Créer des groupes sportifs,
- Trouver des ambassadeurs dans l'entreprise,
- Proposer l'accès à des solutions connectées (cours de sport en ligne, défis sportifs connectés),
- Développer une campagne de sensibilisation en interne sur les bienfaits de l'activité physique et sportive,
- Encourager les initiatives pour lutter contre la sédentarité (venir au travail à pied ou à vélo, marcher pendant les pauses),
- Développer les infrastructures.

Les parties au présent accord rappellent que la gestion et le financement des activités physiques ou sportives relèvent des attributions des Comités Sociaux et Economiques (CSE). A cet effet, les actions déployées par les entreprises le seront dans le respect du rôle de ces instances.

Par ailleurs, les entreprises pourront également s'appuyer sur les nombreux partenariats noués par le Groupe avec le monde du sport (Fédération Française de Cyclisme ou encore la Fédération Française d'Athlétisme).

e *01* 55
de

Article 3-6 – Détecter et prévenir la dépression et offrir un accompagnement psychologique

Certains événements de la vie peuvent altérer le bien-être et la qualité de vie des salariés. Ces événements peuvent conduire à une dépression, maladie susceptible de toucher chaque individu au cours de sa vie.

Cette maladie, souvent méconnue, est pourtant selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) la première cause de morbidité et d'incapacité dans le monde. Elle est donc susceptible d'avoir des conséquences graves sur la santé de celles et ceux qui en sont victimes.

Conscient des enjeux liés à cette maladie, plusieurs entreprises de Crédit Mutuel Alliance Fédérale ont souhaité jouer un rôle en faveur de la prévention de la dépression.

C'est ainsi qu'a été mis en place un dispositif spécifique lequel a été construit en collaboration avec un spécialiste reconnu sur le sujet de la dépression.

Ce programme se compose d'actions de sensibilisation et offre également la possibilité aux salariés d'être dépistés, via un questionnaire confidentiel et anonyme.

Les parties au présent accord soulignent l'intérêt d'un tel dispositif au regard des enjeux liés à la dépression. C'est pourquoi, elles conviennent de la nécessité de poursuivre les engagements pris en la matière.

En ce sens, toutes les entreprises de Crédit Mutuel Alliance Fédérale s'engagent en faveur de la prévention de la dépression en s'inscrivant dans ce dispositif.

En parallèle, le Groupe a mis en place au bénéfice de ses salariés un service d'écoute, de soutien et d'accompagnement psychologique en partenariat avec un cabinet spécialisé dans la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) et dans l'amélioration de la qualité de vie personnelle et professionnelle.

Ce service qui garantit l'anonymat et la confidentialité est une plateforme d'écoute et de soutien psychologique accessible gratuitement et en permanence.

Le principal objectif de ce service est d'offrir aux salariés qui le souhaitent une écoute dans les moments difficiles, tant professionnels que personnels, et participe ainsi à la prévention de la dépression.

Dans le cadre du présent accord, Crédit Mutuel Alliance Fédérale s'engage à continuer à mettre à disposition un tel dispositif au bénéfice des salariés et s'assure par ailleurs du maintien de la qualité de l'offre de service.

Le Groupe continuera également à assurer la promotion de ce dispositif auprès des salariés et ce, aux fins qu'il soit bien connu de tous.

Article 3-7 – Poursuivre l'engagement du Groupe en matière de sécurité routière

Depuis quelques années le risque routier fait l'objet d'une politique de prévention importante de la part du gouvernement, ce qui a permis de réduire de manière significative le nombre d'accidents mortels sur les routes.

Handwritten initials and marks in the bottom right corner, including a large blue 'U' and other scribbles.

Nombre des salariés de Crédit Mutuel Alliance Fédérale sont à un moment ou à un autre confrontés à ce risque soit parce qu'ils se rendent au travail en voiture, soit parce qu'ils partent en déplacement professionnel.

Or, les accidents de la circulation représentent la première cause de mortalité au travail. Le gouvernement accompagne donc particulièrement les entreprises pour diminuer le risque routier professionnel et prévenir les accidents.

C'est ainsi qu'a été lancé un appel national des entreprises en faveur de la sécurité routière auquel Crédit Mutuel Alliance Fédérale a été un des premiers Groupes à répondre. Le Groupe a ainsi signé la Charte en faveur de la sécurité routière au travail qui décline sept engagements opérationnels pour agir sur 6 facteurs majeurs d'accidentalité routière (le téléphone, l'alcool, le non-port de la ceinture de sécurité, la vitesse, la fatigue, l'absence d'équipement à deux-roues) et sur la formation des salariés à la sécurité routière.

C'est dans le cadre de ces engagements que Crédit Mutuel Alliance Fédérale souhaite mettre en œuvre des mesures concrètes en faveur de la prévention des risques routiers.

C'est ainsi que seront mis à disposition des salariés deux guides de prévention des risques routiers, dont l'un portant spécifiquement sur la prévention des risques en matière d'utilisation des modes de transport dits « doux ».

Crédit Mutuel Alliance Fédérale s'engage également, sur la durée du présent accord, à proposer aux salariés une action de formation dédiée à la prévention des risques routiers.

Ces actions auront pour objectif commun de sensibiliser les salariés aux risques routiers encourus, quel que soit le mode de transport utilisé, et aux moyens de les prévenir.

Il est précisé que dans le cadre de son engagement national, Crédit Mutuel Alliance Fédérale participe aux réunions organisées entre les entreprises qui se sont engagées en matière de sécurité routière. A ce titre, le Groupe veillera à mettre en œuvre les nouvelles propositions qui émaneront de ces rencontres.

CHAPITRE 4 : Améliorer la mobilité des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail

Les transports sont essentiels dans la vie quotidienne et notamment pour se rendre sur le lieu de travail. En matière de transport, les besoins et les attentes des salariés ont évolué, notamment dans les zones éloignées des grandes métropoles. Les modes de déplacements plus respectueux de l'environnement représentent une réelle préoccupation des salariés pour répondre à l'urgence climatique, à la lutte contre la pollution et à la limitation des émissions de CO2.

Par ailleurs, les temps et modes de transport des salariés pour se rendre sur leur lieu de travail sont parfois source de stress et de fatigue. En ce sens, les transports quotidiens sont susceptibles d'avoir un impact défavorable sur la qualité de vie en général et sur la santé en particulier.

Crédit Mutuel Alliance Fédérale est soucieux des difficultés que peuvent rencontrer les salariés et des conséquences que celles-ci peuvent entraîner. En outre, le Groupe est sensible aux

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'e' and 'DR'.

impacts que génèrent les transports sur l'environnement et est pleinement conscient de sa responsabilité et du rôle qu'il a à jouer en sa qualité d'acteur social et économique.

A ce titre, plusieurs actions ont d'ores et déjà été mises en œuvre par les entreprises du Groupe afin de répondre aux problématiques rencontrées par les salariés en matière de transports.

A cet effet, il est rappelé que la politique de mobilité mise en œuvre au sein des entreprises du Groupe a toujours été appliquée avec discernement pour garantir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Par le présent accord, les parties soulignent aux entreprises du Groupe qu'il est indispensable qu'elles continuent à faire preuve de cohérence dans les choix d'affectation des salariés et ce, aux fins que la distance domicile/lieu de travail reste raisonnable.

Par ailleurs, et au-delà de la prise en charge à hauteur de 50% du coût des titres d'abonnement de transport en commun souscrits par les salariés ainsi que des services publics de location de vélos conformément à la législation en vigueur, les mesures suivantes ont également pu être prises localement lorsque l'environnement le permettait :

- Mise en place d'outils et de facilités de stationnement pour encourager le covoiturage,
- Plus d'accessibilité à des stationnements.

Parallèlement aux mesures développées pour favoriser le recours au covoiturage, plusieurs entités du Groupe ont entrepris toute une série d'actions pour encourager les salariés à utiliser le vélo pour se rendre sur leur lieu de travail.

Les parties conviennent que l'ensemble des mesures déjà déployées démontrent l'engagement du Groupe pour réduire les temps de transport, garantir un transport écoresponsable et maîtriser les coûts.

Elles souhaitent affirmer ces ambitions, en lien avec le plan stratégique et la Raison d'être, qui fait de l'engagement du Groupe en matière sociale, sociétale et environnementale une de ses priorités phares.

En effet, pour répondre à l'une des missions de sa raison d'être : « Entreprise responsable, nous œuvrons pour une société plus juste et plus durable », Crédit Mutuel Alliance Fédérale veut continuer de participer au développement de la « mobilité durable » en favorisant des déplacements plus vertueux, tant au niveau personnel que professionnel.

La « mobilité durable » s'inscrit également dans un contexte légal à la fois existant et en pleine évolution avec la loi d'orientation des mobilités promulguée le 24 décembre 2019.

Dans ce contexte, les parties au présent accord s'accordent sur la nécessité que Crédit Mutuel Alliance Fédérale aille au-delà de la politique déjà engagée en matière de mobilité durable.

Ainsi, Crédit Mutuel Alliance Fédérale et les entreprises qui composent le Groupe s'engagent à continuer de développer des dispositifs en faveur de modes de transports alternatifs dits à « mobilité douce » et notamment à :

- Mettre en place le forfait « mobilités durables »
- Favoriser le covoiturage
- Favoriser l'usage du vélo

Article 4-1 – Mettre en place le forfait « mobilités durables »

Le forfait « mobilités durables », créé par la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 et entré en application avec le décret du 09 mai 2020, est une prise en charge facultative par l'employeur de tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail en utilisant des modes de transports alternatifs à l'usage individuel de la voiture dits à « mobilité douce ».

La Direction de Crédit Mutuel Alliance Fédérale souhaite mettre en place ce forfait « mobilités durables » afin d'encourager l'utilisation de ces modes de transport qui permettent de diminuer les émissions polluantes et de réduire le trafic routier.

- Le montant du forfait et les conditions d'attribution

Le montant du forfait « mobilités durables » est fixé à 400€ par an et par salarié.

Ce forfait est cumulable avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun ou de services publics de location de vélos prévue à l'article L. 3261-2 du Code du travail, dans une limite de 400€ par an (la prise en charge de l'abonnement de transport en commun reste dé plafonnée).

L'attribution du forfait « mobilités durables » est conditionnée à l'absence de prise en charge du transport domicile-lieu de travail au titre des frais professionnels.

Par ailleurs, la prime de transport de 4,00€ prévue à l'Article 9-3 de la Convention de Groupe versée mensuellement aux salariés n'utilisant pas les transports en commun est prise en compte dans le calcul du montant plafonné du forfait « mobilités durables ».

Aussi, le forfait « mobilités durables » n'est pas cumulable avec l'indemnité de petite mobilité prévue à l'article 5-2 de l'accord de Groupe sur la mobilité géographique du 11 avril 2018.

Pour pouvoir bénéficier de ce forfait, les salariés doivent utiliser régulièrement, c'est-à-dire minimum 3 fois par semaine durant au moins 8 mois au cours de l'année civile, un des modes de transport tels que visés dans le paragraphe dédié ci-après pour réaliser les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail.

A titre d'exemple, un salarié qui utilise son vélo du mois de mars au mois d'octobre inclus bénéficiera de 400€ au titre du forfait « mobilités durables ».

- Les modes de transport éligibles

Les déplacements couverts par le forfait « mobilités durables » sont ceux réalisés avec les modes de transport suivants :

- vélo ou vélo électrique personnel ;
- covoiturage en tant que conducteur ou passager ;
- transports publics de personnes (à l'exception des trajets effectués dans le cadre d'un abonnement de transport en commun dont le remboursement à hauteur de 50% est obligatoire) ;
- autres services de mobilité partagée :
 - location ou mise à disposition de cyclomoteur, motocyclette, vélo électrique ou non, engin de déplacement personnel motorisé ou non (comme par exemple

Handwritten signatures and initials:
A large blue signature on the left.
Initials 'JF' in the top right.
Initials 'BR' in the bottom right.

les trottinettes électriques), à condition qu'ils soient équipés d'un moteur ou d'une assistance non thermique lorsqu'ils sont motorisés ;

- services d'autopartage visés à l'article L 1231-14 du Code des transports à condition que tous les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faible émission.

- Les bénéficiaires

L'ensemble des salariés de Crédit Mutuel Alliance Fédérale peut bénéficier de cette indemnité, quelle que soit la nature du contrat de travail (CDI, CDD, Contrat d'apprentissage) et sans condition d'ancienneté. Les intérimaires peuvent également bénéficier de cette indemnité.

Les salariés à temps partiel bénéficient de cette indemnité selon les modalités suivantes, conformément aux dispositions réglementaires :

- Si leur durée du travail contractuelle est égale ou supérieure à la moitié de la durée légale hebdomadaire, ils bénéficient du forfait « mobilités durables » dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.
- Si leur durée du travail contractuelle est inférieure à la moitié de la durée légale hebdomadaire, ils bénéficient du forfait « mobilités durables » à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Les salariés qui exercent leur activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre au forfait « mobilités durables » pour les déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

- Les modalités de mise en œuvre

Pour pouvoir bénéficier de ce forfait, les salariés s'engagent par la signature d'une attestation sur l'honneur à utiliser régulièrement, soit minimum 3 fois par semaine pendant au moins 8 mois au cours de l'année civile, un des modes de transport définis ci-avant pour réaliser les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail.

L'attestation sur l'honneur, dont le modèle sera mis à disposition des salariés, devra être fournie chaque année par le salarié au plus tard la première semaine de décembre.

L'indemnité forfaitaire de 400€ sera versée au salarié annuellement à terme échu avec la paie du mois de décembre ou lors de son départ dès lors qu'il remplit les conditions figurant à l'article 4.1.

Elle est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Ce forfait est mis en place à compter du 1^{er} janvier 2021. Le premier versement aura donc lieu au mois de décembre 2021 au titre de l'année 2021.

Article 4-2 – Favoriser le covoiturage

S'agissant spécifiquement du covoiturage, plusieurs entreprises du Groupe, dont les sites sont particulièrement concernés par des problématiques de mobilité et d'accès, ont mis en place

Handwritten initials and marks in blue ink, including a large 'P' and 'S' and some illegible scribbles.

des dispositifs afin d'encourager les salariés à avoir recours au covoiturage. Ces dispositifs prennent la forme, par exemple, d'une plateforme qui permet de proposer des plans de déplacement aux salariés et des solutions de covoiturage.

Au regard de ces expériences, ces outils apparaissent comme un véritable levier pour répondre aux objectifs que se fixe le Groupe. Les parties au présent accord-cadre ont toutefois conscience que ces dispositifs doivent gagner en visibilité pour pouvoir être plus sollicités par les salariés.

Fort de ce premier constat, Crédit Mutuel Alliance Fédérale souhaite offrir une solution de covoiturage à l'ensemble des salariés du Groupe.

La solution de covoiturage permet :

- d'offrir une alternative de transport aux salariés pour les trajets domicile – lieu de travail et pour l'ensemble des déplacements professionnels pour se rendre sur leurs sites (inter sites, séminaire, formation, etc.) ;
- de proposer toutes les possibilités sérieuses et durables de constitution d'équipages de covoitureurs ;
- de tenir compte des différents facteurs inhérents à chaque situation professionnelle ou personnelle tels que la gestion des horaires (équipes), la nature du trajet (aller-retour ou aller simple), la possibilité de proposer une place de passager à mobilité réduite, le motif du déplacement (par exemple : domicile - lieu de travail, séminaire, etc.) ou encore la périodicité du déplacement (par exemple : fréquence quotidienne pour le trajet domicile - lieu de travail).

La Direction du Groupe s'engage à ce que ce dispositif soit déployé auprès de l'ensemble des salariés au plus tard au 1er semestre 2021.

Par ailleurs, les parties au présent accord conviennent de la nécessité que le Groupe engage des actions de promotion de ce dispositif afin de favoriser davantage le recours au covoiturage par les salariés.

Les parties précisent également que les entreprises du Groupe qui le souhaitent ont la possibilité de compléter les engagements pris au niveau de Crédit Mutuel Alliance Fédérale par des mesures complémentaires qu'elles jugeront nécessaires pour tenir compte des spécificités locales.

Article 4-3 – Favoriser l'usage du vélo

Le vélo est un mode de transport non-polluant, peu coûteux, accessible à tous et bon pour la santé.

Le vélo et/ou le vélo à assistance électrique peut être une solution concrète aux besoins de déplacement au quotidien ainsi qu'une réponse efficace pour accélérer la transition écologique du pays. Cela implique une mobilisation conjointe, à la fois des autorités publiques, et des acteurs privés.

Le Gouvernement a décidé de lancer un « plan vélo et mobilité active » en septembre 2018 dont l'objectif est de multiplier par trois la part du vélo dans les trajets quotidiens d'ici 2024.

Len

Handwritten initials and signatures in blue ink, including "IS" and "R".

Crédit Mutuel Alliance Fédérale, en sa qualité d'employeur présent sur l'ensemble du territoire national, veut s'engager dans cette mobilisation pour positionner le vélo comme mode de transport privilégié.

En effet, la problématique de la mobilité de nos salariés s'intègre dans la politique écoresponsable que le Groupe souhaite développer et le vélo est une solution pertinente à la problématique de mobilité que peuvent rencontrer certains sites situés dans les centres villes.

Par conséquent, le Groupe souhaite atteindre l'objectif de 9 % des déplacements à vélo d'ici 2023, soit avec une année d'avance sur l'échéance nationale fixée par le Gouvernement.

Par ailleurs, favoriser l'usage du vélo pose des questions de sécurité. Pour prévenir les risques d'accident de trajet, les parties soulignent également qu'il est important que les salariés respectent les règles en matière de sécurité routière et s'équipent en conséquence.

A ce titre, les entreprises de Crédit Mutuel Alliance Fédérale proposeront aux salariés qui souhaitent apprendre la bonne conduite du vélo en ville ainsi que son entretien, des ateliers dits de « remise en selle » dans le cadre d'un partenariat conclu avec la Fédération Française de Cyclisme.

Au-delà de la mise en place du forfait mobilités durables, les parties au présent accord encouragent les entités de Crédit Mutuel Alliance Fédérale à négocier des mesures et des actions complémentaires favorisant l'usage du vélo qu'elles jugeront nécessaires pour tenir compte des spécificités locales.

Par exemple, ces mesures pourront se traduire par la mise à disposition d'installations appropriées sur les différents sites des entreprises (places de stationnement, équipements, station de recharge des vélos à assistance électrique, mise à disposition de douches), l'organisation d'événements ou de challenges, d'actions de sensibilisation à la sécurité, de sorties à vélo, etc.

La DRH de Crédit Mutuel Alliance Fédérale accompagnera les entreprises dans la mise en œuvre de ces mesures et actions en fonction du contexte, des besoins et de l'environnement de chacune d'elles.

Les parties au présent accord soulignent l'importance de faire bénéficier à l'ensemble des salariés, sans distinction selon leur lieu d'affectation (siège ou réseau), des mesures visant à élargir les expériences transports.

CHAPITRE 5 : Favoriser le participatif et promouvoir un management responsable

Le travail collaboratif participe indéniablement à l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail et ce, dans la mesure où il favorise le dialogue et la collaboration entre les salariés ainsi que leur implication dans le fonctionnement de l'entreprise.

C'est pourquoi Crédit Mutuel Alliance Fédérale entend développer le travail collaboratif aux fins que les salariés puissent davantage exprimer leur point de vue et partager leurs idées et initiatives.

Cet engagement se traduira par des mesures visant à ce que les salariés :

- aient plus facilement accès aux informations qui concernent le Groupe,
- puissent échanger, dialoguer et s'exprimer via les outils numériques du Groupe,

W 01 15
16

- aient la possibilité de faire remonter leurs attentes.

Le manager doit être un soutien dans la mise en œuvre de ces mesures en s'appuyant sur le management participatif. A cet effet, Crédit Mutuel Alliance Fédérale accompagnera ses managers dans la mise en œuvre de ce type de management qui favorise le bien être des salariés au travail et un climat de confiance.

Article 5-1 – Améliorer la communication vis-à-vis des salariés

L'absence d'information ou le fait que l'information ne soit pas toujours correctement relayée aux équipes peut être source de crispations et générer des tensions. Le manque de visibilité des salariés sur l'évolution du Groupe et ses projets peut également constituer un facteur de stress. En effet, les salariés ont besoin de connaître la stratégie et les événements qui affectent la vie des entreprises et du Groupe pour se situer dans cet environnement et se projeter.

Bien conscient de cet enjeu, le Groupe a d'ores et déjà pris des initiatives aux fins que les salariés aient une meilleure connaissance du Groupe dans lequel ils travaillent. C'est ainsi qu'a été développé un site Internet d'informations sur le Groupe et plus récemment les journaux internes du Groupe qui permettent de faire connaître les actualités et de mettre en avant les initiatives locales.

L'amélioration de la communication vis-à-vis des salariés ainsi qu'une meilleure circulation de la communication entre tous apparaissent comme de réelles solutions pour répondre à ces problématiques clairement identifiées.

Les réunions du personnel organisées régulièrement au sein des Caisses, Agences et équipes doivent permettre d'assurer une bonne circulation de l'information.

Ces réunions sont aussi l'occasion de favoriser les échanges entre tous, de partager les difficultés rencontrées et de valoriser le travail réalisé.

C'est pourquoi, les parties réaffirment l'utilité de ces réunions et insistent sur leur tenue régulière au sein des différentes entités du Groupe.

Outre la forte incitation à tenir régulièrement des réunions avec les équipes, le Groupe s'engage à continuer de mener des actions vis-à-vis des salariés pour aboutir à toujours plus de visibilité sur son organisation, ses composantes et également sur les projets qu'il porte.

Article 5-2 – Promouvoir le participatif en s'appuyant sur le Réseau Social d'Entreprise

La Direction Générale a inscrit au plan stratégique 2019-2023, la mise en place d'un réseau social d'entreprise au sein de Crédit Mutuel Alliance Fédérale. Cette démarche, centrée sur le salarié, répond à 2 objectifs qui s'inscrivent pleinement dans le projet Qualité de Vie au Travail :

- valoriser les compétences et expériences des salariés pour mieux se connaître, échanger davantage et renforcer le sentiment d'appartenance au Groupe,
- introduire des formes agiles de coopération en ligne pour favoriser l'entraide, le travail collaboratif et l'intelligence collective.

Ainsi, il est pris l'engagement de généraliser progressivement l'usage du Réseau Social d'Entreprise dans le Groupe. L'objectif est que ce dispositif, actuellement en phase test sur plusieurs entités du Groupe, soit déployé auprès de l'ensemble des salariés d'ici fin 2021.

Ce réseau collaboratif et social fera l'objet d'un suivi régulier pour mesurer la satisfaction et les attentes des utilisateurs, dans une démarche d'amélioration constante.

Article 5-3 – Promouvoir un management responsable et acteur de la Qualité de Vie au Travail

Les managers sont au cœur de la démarche de Qualité de Vie au Travail et leur action est essentielle en ce qui concerne la confiance au quotidien et la qualité des conditions de vie au travail des salariés.

Les salariés du Groupe, sollicités sur le projet Qualité de Vie au Travail, ont identifié la confiance dans le management comme un vecteur essentiel du bien-être au travail.

En effet, par leur rôle au quotidien, les managers organisent l'activité, mobilisent et fédèrent le collectif, aident les salariés dans leur développement, portent de l'attention à la reconnaissance du travail accompli et participent à leur évolution tout au long de la carrière.

Par conséquent, les managers contribuent pleinement à l'engagement et à la motivation des salariés.

Dès lors, il apparaît incontournable que le projet Qualité de Vie au Travail intègre des actions en faveur d'un management responsable et bienveillant, qui s'articule autour des enjeux suivants :

- bâtir une relation de confiance entre les salariés et leurs managers,
- reconnaître le travail accompli, notamment par une culture de l'échange ou « feedback »,
- adopter un management positif qui permet de développer l'esprit d'initiative,
- développer l'engagement des salariés.

Article 5-3-1 – Promouvoir le soutien managérial

Compte tenu du rôle central que donne Crédit Mutuel Alliance Fédérale à ses managers, il apparaît incontournable de développer des actions aux fins de les soutenir en vue de leur succès.

Ce soutien passe principalement par la formation professionnelle.

Crédit Mutuel Alliance Fédérale s'engage en ce sens depuis de nombreuses années.

En effet, au cours de ces dernières années, plusieurs actions de formation ont été déployées pour développer davantage les compétences de nos managers.

C'est en ce sens que les formations « Mobiliser son équipe », « Manager avec l'EADC » ont été mises en œuvre. Par ailleurs, le parcours de formation destiné aux futurs Directrices et Directeurs des Caisses de Crédit Mutuel et des Agences du CIC (Ecole des Directrices et Directeurs) intègre plusieurs modules de management.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'B' and other illegible marks.

C'est également le cas de la formation « Directeur/Manager du Groupe » qui s'inscrit dans un dispositif de perfectionnement des managers et intègre à ce titre un volet management. Cette formation a été conçue de sorte à créer des temps d'échanges entre les managers, leur permettant de partager leurs problématiques et pratiques professionnelles.

Toutes ces formations sont destinées à promouvoir les bonnes pratiques, assurant ainsi au Groupe son développement par l'enrichissement des compétences de ses salariés.

Les parties conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre l'accompagnement de la ligne managériale à travers des actions de formation.

Ainsi, le Groupe, via Cap Compétences, continuera dans la dynamique engagée en faveur de la formation de ses managers.

Ces formations doivent permettre de sensibiliser l'ensemble de la ligne managériale à la conduite du changement ainsi qu'au développement de la Qualité de Vie au Travail.

Pour ce faire, le contenu de ces formations devra donner les clefs aux managers afin que ces derniers intègrent dans leur pratique au quotidien les fondamentaux du management que sont le « feedback », la communication, l'écoute, le sens du travail, la mobilisation et la motivation.

En plus des actions de formation, le Groupe a mis à disposition de ses managers un guide comportant toute une série de fiches (management et bonnes pratiques). Ces fiches sont destinées à accompagner le manager à l'occasion de situations concrètes avec ses salariés (soutenir et conduire le changement, gérer un conflit entre deux salariés etc.). Construit comme un outil évolutif, ce guide continuera à être alimenté régulièrement.

Enfin, le Groupe souhaite favoriser les échanges entre les managers pour qu'ils puissent partager leurs problématiques et bonnes pratiques. Pour ce faire, des réunions dédiées peuvent être organisées. Les managers pourront également s'appuyer sur le Réseau Social d'Entreprise via les communautés existantes ou la création de nouvelles communautés en faisant aussi la promotion de ce mode de collaboration et d'échange vers leur équipe.

Article 5-3-2 – Développer l'engagement des salariés

La Direction de Crédit Mutuel Alliance Fédérale rappelle enfin qu'un management responsable acteur de la Qualité de Vie au Travail participe à l'engagement des salariés.

L'engagement collaborateur est la volonté qu'un salarié a de faire avancer son entreprise. Il est donc essentiel pour le développement de son activité qu'une entreprise puisse compter sur l'implication de ses salariés.

Or, l'implication dans le travail va de pair avec des conditions de travail épanouissantes.

C'est fort de ce constat que Crédit Mutuel Alliance Fédérale a lancé le premier baromètre engagement en septembre 2019 en vue d'interroger l'ensemble des salariés du Groupe et mesurer ainsi leur engagement et leur adhésion au plan stratégique 2019-2023.

Ce baromètre a pris la forme d'une enquête #vousavezlaparole!2019 à laquelle 76% des salariés du Groupe ont répondu.

IT
E

Les résultats de cette enquête ont été restitués aux salariés de chaque entité et ont conduit à la mise en place de plans d'action pour répondre aux attentes exprimées par les salariés.

Crédit Mutuel Alliance Fédérale s'engage à renouveler une enquête engagement au cours de l'année 2021 afin de mesurer les actions conduites pour une amélioration constante de l'engagement des salariés. A cet effet, une partie dédiée à la Qualité de Vie au Travail sera intégrée dans cette enquête.

Article 5-4 – Favoriser l'engagement des salariés dans les activités solidaires

Crédit Mutuel Alliance Fédérale souhaite faciliter les engagements que les salariés peuvent prendre dans leur vie civile.

C'est ainsi que courant 2020, le Groupe a signé une Convention de partenariat Entreprise-Défense avec la Garde Nationale dont l'objet est de favoriser et de valoriser l'engagement des salariés réservistes au service de la sécurité et de la protection des français.

A cet effet, des mesures très concrètes sont mises en place pour les salariés qui s'engagent dans la réserve nationale :

- L'autorisation d'absence pour accomplir des activités dans la réserve opérationnelle est portée à 12 jours par année civile (au lieu de 8 jours) ;
- L'intégralité de la rémunération des salariés est maintenue pendant leurs activités dans la Garde nationale ;
- Le délai de prévenance réduit à trois semaines au lieu quatre ;
- En cas de mobilisation nationale, les salariés réservistes seront libérés de leurs obligations professionnelles dans un délai inférieur à 15 jours.

Les parties soulignent l'intérêt pour les salariés de telles mesures et s'accordent sur l'opportunité d'étendre ce type de dispositif à d'autres engagements.

A cet effet, Crédit Mutuel Alliance Fédérale s'engage à étudier, sur la durée de l'accord, la possibilité de nouer de nouveaux partenariats avec d'autres institutions ou organismes aux fins d'aboutir à la mise en œuvre de dispositifs comparables.

Par ailleurs, le Groupe continue à encourager les entreprises dans leurs actions en faveur du don du sang et ce, notamment pour accueillir des collectes organisées par l'Etablissement Français du Sang.

CHAPITRE 6 : Favoriser l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle vise à fournir aux salariés les moyens d'organiser leur activité professionnelle dans un cadre respectueux de leurs temps de vies personnelle et professionnelle.

Favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle est un enjeu de développement et de stabilité tant pour les salariés que pour les entreprises.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the initials 'ST' and 'dp'.

Crédit Mutuel Alliance Fédérale s'implique depuis de nombreuses années pour garantir cet équilibre et ce, à la faveur notamment d'accords négociés avec les organisations syndicales.

En effet, la politique sociale du Groupe, consolidée par un dialogue social constructif, a permis la mise en place de nombreux dispositifs et actions pour aider les salariés à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

C'est ainsi que la Convention de Groupe, dont relèvent toutes les entreprises parties à cet accord, intègre de nombreuses mesures en ce sens :

- Un congé de maternité allongé, rémunéré par l'entreprise, d'une durée égale à 12 semaines en sus du congé maternité prévu par la Sécurité Sociale,
- Le maintien du salaire net pour les salariés qui prennent leur congé paternité,
- Une indemnité de crèche ou de garde versée par l'employeur au salarié pour la garde des enfants de moins de 6 ans,
- Un congé rémunéré pour enfant malade, sur justificatif, d'un maximum de 6 jours par an pour un enfant, 9 jours pour deux enfants et 12 jours pour trois enfants et plus,
- Un congé rémunéré pour enfant handicapé d'un maximum de 5 jours par an et par enfant,
- Une prime enfant pour tout enfant à charge d'un montant de 162.59€ au jour de la signature du présent accord,
- Des congés liés à des événements familiaux survenus dans la vie du salarié (mariage ou conclusion d'un PACS, décès d'un parent, par exemple) plus favorables que la loi.

Parallèlement à la Convention de Groupe, d'autres accords viennent conforter une meilleure conciliation entre les différents temps de vie, à savoir notamment :

- L'accord de Groupe sur le temps de travail au sein des entreprises relevant de la Convention du Groupe du 6 juillet 2017,
- L'accord sur le don de jours au sein du Groupe du 7 mars 2018,
- L'accord de Groupe sur l'accompagnement des salariés dans l'usage des outils numériques et le droit à la déconnexion du 11 avril 2018.

Il est à noter que l'égalité professionnelle est également reconnue comme l'une des caractéristiques de la Qualité de Vie au Travail. Ce sujet d'importance fait d'ailleurs l'objet de négociations spécifiques. Ainsi, toutes les entreprises du Groupe sont dotées d'un accord ou d'un plan d'actions qui porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A ce titre, certains de ces accords ou plans ont mis en place, à titre volontaire, plusieurs actions afin que tout au long de la carrière du salarié, il soit pris en compte l'articulation entre l'exercice de la responsabilité familiale et l'activité professionnelle.

Les parties réaffirment l'importance de l'enjeu que représente la parité entre les femmes et les hommes et conviennent que ce sujet nécessite d'être examiné à part entière en entreprise. Le thème de l'égalité professionnelle ne sera donc pas traité dans le présent accord de Groupe et continuera à faire l'objet de négociations spécifiques dans les entreprises du Groupe.

Conscients que le développement des salariés et de l'entreprise passe par une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent par le présent accord réaffirmer leur attachement à ce principe par la reconduction et mise en œuvre d'actions concrètes.

IT
R

Les développements qui précèdent témoignent de la volonté du Groupe, depuis de nombreuses années, de favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Les dispositifs qui existent à ce jour pour assurer cet équilibre sont nombreux et de qualité. Il apparaît dès lors essentiel de les promouvoir et ce, aux fins de garantir leur efficacité.

Article 6-1 – Promouvoir les mesures conventionnelles

Afin d'encourager et faire connaître à nos salariés les dispositifs dont ils peuvent bénéficier pour concilier leur activité professionnelle et leurs temps de vie personnelle, un guide sera créé et diffusé auprès des salariés du Groupe.

Ce guide aura pour objectif de mieux faire connaître des salariés, au sein d'un même et unique support, l'ensemble des mesures conventionnelles qui existent au sein de Crédit Mutuel Alliance Fédérale et qui permettent de les accompagner dans les différentes étapes clés et événements de leur vie.

Ce guide sera diffusé auprès des salariés au cours de l'application du présent accord.

Article 6-2 – Promouvoir le droit à la déconnexion

Les partenaires sociaux ont conclu le 11 avril 2018 un accord au niveau du Groupe visant à assurer l'effectivité du droit à la déconnexion (accord de Groupe sur l'accompagnement des salariés dans l'usage des outils numériques et le droit à la déconnexion).

Après deux années d'application de cet accord, les partenaires sociaux mesurent le chemin qu'il reste encore à parcourir aux fins que ce droit soit pleinement effectif et s'intègre dans les bonnes pratiques des salariés au quotidien.

Par conséquent, il est réaffirmé le droit pour un salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels et de ne pas être contacté pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel.

L'accord de Groupe précité rappelle un certain nombre de règles à appliquer qui permettent de respecter ce droit.

Les parties insistent sur la nécessité d'appliquer et de promouvoir cet accord.

Les parties souhaitent enfin rappeler l'importance que joue le manager dans l'intégration des bonnes pratiques dans le travail des salariés au quotidien. En effet, le manager doit être exemplaire dans ses pratiques et doit également veiller à ce que ses équipes ne soient pas dans l'obligation de répondre à leurs courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnels durant leurs temps de repos, absences et congés.

A travers ces dispositions, les managers sont sensibilisés au droit à la déconnexion et veilleront au respect par les salariés des principes et règles énoncés par l'accord de Groupe sur l'accompagnement des salariés dans l'usage des outils numériques et le droit à la déconnexion. Il est du reste rappelé l'existence d'une fiche management « Je respecte de droit à la déconnexion » qui vise à prodiguer aux managers les bonnes pratiques en la matière.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Article 6-3 – Elargir le dispositif de dons de jours aux proches aidants

Le Groupe est doté depuis quelques années d'un dispositif de solidarité permettant aux salariés de céder des jours de congés ou de repos à des salariés qui ne disposent pas d'un nombre suffisant de jours de congés ou de repos pour assister leur proche en leur assurant pendant leur absence le maintien de leur rémunération.

Par le présent accord, la Direction du Groupe s'engage à élargir le bénéfice de ce dispositif aux salariés proches aidants.

A cet effet, il sera proposé aux organisations syndicales la négociation d'un avenant à l'accord sur le don de jours au sein du Groupe du 7 mars 2018.

Article 6-4 – Développer les services collaborateurs et facilitateurs

Les salariés dans leur quotidien peuvent parfois être préoccupés par des contraintes personnelles. Ces préoccupations peuvent impacter leur sérénité et efficacité au travail.

C'est face à cette réalité que la Direction du Groupe réfléchit à la mise en œuvre de nouveaux dispositifs qui permettent de simplifier le quotidien des salariés. La digitalisation permet en outre de nourrir cette réflexion dans la mesure où elle offre de nouvelles opportunités de services et ce, au sein même de l'entreprise ou à distance répondant ainsi aux difficultés liées au maillage territorial.

Certaines entreprises du Groupe expérimentent d'ores et déjà le recours à des services collaborateurs et facilitateurs extra entreprises (type conciergerie d'entreprise). D'autres ont manifesté le souhait de s'associer à cette démarche d'expérimentation. Ces services sont un levier indéniable de bien-être au travail puisqu'ils permettent de concilier les différents temps de vie des salariés. Aussi, la Direction de Crédit Mutuel Alliance Fédérale soutient les initiatives prises en ce sens par les entreprises du Groupe.

Afin que la réflexion menée au niveau du Groupe soit complète, Crédit Mutuel Alliance Fédérale encourage toutes les entités qui expérimentent ces services localement à partager leurs expériences avec la DRH Groupe. Ces partages permettront de proposer aux différentes entreprises qui le souhaitent un large panel d'offres de services.

Chapitre 7 : Mettre en place le télétravail

Article 7-1 – La définition et le cadre du télétravail

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.

Le télétravail repose sur la double volonté du salarié et de l'employeur.

Le présent dispositif de télétravail vise le travail à domicile et exclut le télétravail depuis les espaces de bureaux de co-travail (co-working).

La notion de « domicile » s'entend comme le lieu de résidence principale du salarié, à l'exclusion de toute autre résidence, y compris secondaire.

Dans l'hypothèse où un salarié a une résidence principale et un pied-à-terre pendant la semaine de travail, le télétravail sera possible depuis l'un ou l'autre des logements sous réserve de production des justificatifs exigés ci-après pour chacun des logements.

En outre, le dispositif de télétravail est étendu au travail exercé à distance depuis un autre site de Crédit Mutuel Alliance Fédérale plus proche du domicile du salarié.

Cette modalité d'exercice de travail à distance nécessitera l'accord préalable du manager du salarié et celui du manager de l'entité accueillante.

Par extension, les mesures relatives au télétravail prévues dans le cadre du présent accord sont applicables aux salariés faisant le choix de travailler de façon régulière sur un site de Crédit Mutuel Alliance Fédérale qui n'est pas leur lieu habituel de travail à l'exclusion toutefois des critères liés à l'environnement de travail prévus à l'article 7-2-2 d).

Les parties au présent accord-cadre entendent rappeler que l'exercice du télétravail ne saurait être utilisé pendant les périodes de suspension du contrat de travail (par exemple : en cas de prise de congés payés, d'arrêts de travail, etc.).

Article 7-2 – Les conditions du télétravail

Article 7-2-1 – Le principe du double volontariat

Le télétravail s'inscrit dans une démarche volontaire initiée par le salarié. L'exercice du télétravail par le salarié est néanmoins subordonné à l'accord du manager. Le refus de celui-ci devra être motivé par écrit.

L'exercice du télétravail peut également être proposé par le manager au salarié qui devra nécessairement donner son accord à ce mode d'organisation du travail.

En tout état de cause, les parties au présent accord-cadre souhaitent rappeler que l'exercice du télétravail repose nécessairement sur une relation de confiance entre le salarié et son manager.

Article 7-2-2 – L'éligibilité au télétravail

Le dispositif de télétravail est ouvert à tous les salariés des entreprises de Crédit Mutuel Alliance Fédérale qui entrent dans le champ du présent accord-cadre et qui sont couvertes par un accord d'entreprise sur ce sujet.

Les accords d'entreprise auront notamment pour objet de préciser les conditions d'éligibilité applicables au regard des activités concernées, dans le respect du cadre défini ci-après.

Handwritten initials and a date: "25" and "2025".

a) Les principes généraux du télétravail

Les parties au présent accord-cadre rappellent que le télétravail n'est ni un droit, ni une obligation et que sa mise en oeuvre répond à certaines conditions.

Par conséquent, il est précisé que la qualité de service, la continuité de service et la sécurité des salariés doivent toujours primer sur l'exercice du télétravail.

Ainsi, le télétravail ne sera pas organisé lorsque ces impératifs ne pourront pas être respectés.

En outre, le télétravail est fondé sur la capacité du salarié à exercer ses fonctions de façon autonome et implique que son activité puisse être exercée à distance.

Le télétravail nécessite également certaines aptitudes individuelles et des qualités professionnelles telles que la gestion du temps de travail et une organisation de travail adaptée.

b) Les critères généraux d'éligibilité

Les critères cumulatifs d'éligibilité du salarié au télétravail sont les suivants :

- Être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à temps plein ou à temps partiel dont le temps de travail est égal ou supérieur à 75%. Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), d'un contrat d'intérim ou les salariés en CDI ayant une durée de travail inférieure à 75% sont donc exclus du dispositif de télétravail.
- Justifier, à la date de la demande d'exercice en télétravail, d'une ancienneté d'au moins 1 an au sein de Crédit Mutuel Alliance Fédérale et d'au moins 6 mois dans le poste de travail actuellement occupé.
- Maîtriser les compétences et les connaissances inhérentes au métier exercé.
- Disposer d'une autonomie suffisante dans le poste occupé et ne nécessitant pas de soutien managérial rapproché pendant le télétravail.
- Occuper un poste dont la nature des activités peut être réalisée à distance de façon partielle et régulière.
- Occuper un poste dont l'exécution en télétravail est compatible avec le bon fonctionnement du service et avec la configuration de l'équipe à laquelle le salarié appartient.
- Disposer à son domicile de la possibilité de mettre en oeuvre une organisation en télétravail dans le respect des exigences techniques de sécurité et de santé requises telles que définies dans le présent accord-cadre (espace dédié adapté, installation électrique compatible, connexion Internet haut-débit, etc.) et d'un environnement de travail compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle.

Par ailleurs, ne sont pas éligibles les apprentis, les salariés en contrat de professionnalisation, les stagiaires. En effet, leur présence dans une communauté de travail est un élément indispensable à leur apprentissage, à leur intégration et à l'assimilation des valeurs de Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

Les parties au présent accord-cadre s'entendent sur le fait qu'une attention particulière doit être accordée aux situations de handicap reconnu afin de garantir notamment le maintien dans l'emploi de ces salariés. A ce titre, les critères généraux d'éligibilité ci-avant définis pourront être assouplis.

c) Les postes de travail éligibles

Les parties au présent accord sont conscientes que le télétravail ne peut s'appliquer de la même façon à toutes les activités des entreprises qui composent Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

C'est pourquoi le présent accord-cadre ne définit pas la liste exhaustive des postes éligibles et non éligibles à l'exercice du télétravail.

La détermination de ces postes sera donc définie par chaque entreprise du Groupe dans le cadre de la déclinaison du présent accord-cadre.

En tout état de cause et quelle que soit l'entreprise du Groupe, ne pourra pas accéder au télétravail, bien que susceptible de répondre aux conditions d'éligibilité précitées, le salarié exerçant une activité incompatible avec ce mode d'organisation du travail. Il s'agit notamment du salarié exerçant une activité dont le poste :

- exige par nature une présence physique dans les locaux habituels de l'entreprise,
- nécessite du matériel ou un équipement spécifique,
- traite des données particulièrement sensibles telles que certaines activités de marché ou répondant à des impératifs de sécurité.

d) Les critères liés à l'environnement de travail

- Une connexion Internet haut-débit

Le salarié en télétravail doit avoir souscrit un contrat d'abonnement haut-débit à son domicile, conformément à l'article 7-4-3-b) du présent accord-cadre. Cette condition est indispensable à la réalisation du télétravail et conditionne l'acceptation de sa demande de télétravail.

- Une assurance multirisques habitation

Le salarié doit fournir une attestation provenant de son assureur, au titre de son assurance multirisques habitation. Cette attestation mentionnant l'exercice du télétravail au domicile du salarié permet à l'employeur de s'assurer que celui-ci a informé son assureur privé de sa situation de télétravailleur.

Par ailleurs, Crédit Mutuel Alliance Fédérale souscrira une police d'assurance multirisques habitation au bénéfice des salariés en situation de télétravail afin de les couvrir des sinistres pouvant se produire pendant les jours de télétravail et pour lesquels l'assureur du salarié en refuserait la prise en charge au motif qu'ils seraient dus à l'activité professionnelle exercée en télétravail.

Handwritten signature and initials in blue ink, including the number 15.

- Une attestation sur l'honneur de compatibilité du domicile à l'exercice du télétravail

L'adéquation entre l'environnement du télétravailleur et la bonne réalisation de la prestation de travail est basée sur une attestation sur l'honneur que le salarié devra remplir et signer.

Dans ce document écrit, le salarié attestera qu'il dispose :

- d'un espace de travail répondant aux règles de sécurité électrique,
- d'un espace de travail adapté et d'un aménagement de son poste de travail compatibles avec l'exercice de son activité professionnelle dans toutes les conditions de sécurité pour lui-même ainsi que pour les informations et les données dont il pourrait avoir connaissance dans le cadre de ses missions ;
- d'une connexion Internet haut-débit adaptée à ses besoins professionnels ;
- d'un moyen de communication téléphonique permettant de contacter et d'alerter les services de secours afin qu'il puisse être rapidement secouru en cas d'accident.

Article 7-3 – La mise en place du télétravail

Article 7-3-1 – La procédure de demande de télétravail

Le salarié qui souhaite bénéficier du télétravail doit formaliser par écrit sa demande de télétravail auprès de son manager aux moyens des modèles mis à sa disposition.

Un entretien entre le manager et le salarié sera alors organisé. Cet entretien a pour objet d'échanger sur les modalités d'exercice du télétravail et de faire une première analyse de la recevabilité de cette demande.

Le manager avec l'appui du service des Ressources Humaines si besoin, apprécie les critères d'éligibilité du salarié au télétravail et apporte une réponse au salarié, dans les meilleurs délais et au maximum dans un délai d'un mois, à compter de la réception de la demande.

Le manager restera attentif à ce que le nombre de salariés qui télétravaillent le même jour au sein de son équipe soit compatible avec le bon fonctionnement du service et de l'organisation.

En cas d'acceptation, le manager fournit au salarié l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution du télétravail. Un avenant au contrat de travail devra alors être signé.

La mise en place du télétravail est conditionnée à la fourniture par le salarié des attestations nécessaires à l'exercice du télétravail prévues à l'article 7-2-2-d) du présent accord.

Avant le commencement du télétravail, le manager et le salarié échangent pour faire le point sur les modalités d'organisation de ce mode de travail.

En cas de refus de la demande, la réponse faite au salarié doit nécessairement être motivée par écrit.

df 15
E SR

Article 7-3-2 – L’avenant au contrat de travail

La mise en œuvre du télétravail fait obligatoirement l’objet d’un avenant au contrat de travail d’une durée d’un an tacitement reconductible.

L’avenant précise notamment :

- le lieu d’exercice du télétravail (l’adresse du/des domicile(s) où il s’effectue),
- les modalités d’exécution (par exemple : la fréquence de télétravail, le ou les jours télétravaillés, les jours d’exclusion du télétravail, etc.),
- la durée de la période d’adaptation,
- les conditions de réversibilité,
- la durée du travail et les plages horaires pendant lesquelles le salarié peut être habituellement contacté,
- les modalités d’évaluation de la charge de travail,
- le matériel mis à la disposition du salarié,
- les modalités d’utilisation des équipements informatiques et les restrictions dans l’usage de ceux-ci,
- les règles en matière de confidentialité, de traitement et de protection des données,
- les droits et les obligations du télétravailleur,
- le traitement des données personnelles,
- la date d’effet et la durée de l’avenant.

Article 7-3-3 – La période d’adaptation

Dès la mise en place du télétravail, une période d’adaptation d’une durée de 3 mois (hors périodes de congés ou de suspension du contrat de travail) permettra de s’assurer que ce mode d’organisation est compatible avec les intérêts de chacune des parties et notamment que le salarié a la capacité de travailler de manière autonome.

Toute suspension de l’exécution du contrat, quel qu’en soit le motif, entraîne une prolongation de la période d’adaptation d’une durée équivalente à celle de la suspension.

Durant cette période, le salarié ou le manager pourra mettre fin à la situation de télétravail, sans délai pour le salarié et sous réserve de respecter un délai de prévenance de 15 jours minimum pour l’employeur. Cette demande devra se matérialiser par un écrit (courriel, lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge).

Au terme de ce délai de prévenance, le salarié reprendra son activité au sein des locaux de l’entreprise dans les mêmes conditions qu’avant la mise en œuvre du télétravail. Le matériel éventuellement mis à disposition du salarié dans le cadre du télétravail devra être restitué le cas échéant.

A l’issue de la période d’adaptation, un échange aura lieu entre le salarié et son manager pour établir un bilan. Le but de cet échange est de s’assurer que cette organisation en télétravail convient aux deux parties et, le cas échéant, de revoir certaines modalités d’exercice du télétravail.

Handwritten initials and marks in the bottom right corner, including a large 'E', '15', and other illegible scribbles.

Article 7-3-4 – La réversibilité du télétravail

Au-delà de la période d'adaptation, le salarié ou son manager pourra mettre fin unilatéralement à la situation de télétravail, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois tant pour le salarié que pour l'employeur.

La décision de mettre fin au télétravail est notifiée par écrit à l'autre partie (courriel, lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge).

Les parties au présent accord précisent que cette décision n'est pas irrévocable. Ainsi, le salarié et le manager pourront ultérieurement réétudier la possibilité de télétravailler.

Cette décision doit être motivée. L'avenant relatif au télétravail prendra automatiquement fin et le salarié reprendra son activité au sein des locaux de l'entreprise dans les mêmes conditions qu'avant la mise en œuvre du télétravail. Le matériel éventuellement mis à disposition du salarié dans le cadre du télétravail devra être restitué le cas échéant.

Article 7-3-5 – Les changements de fonction, de service, de manager ou de domicile

En cas de changement de fonction, de service ou de domicile d'un salarié en télétravail, le salarié doit réitérer sa demande de télétravail afin que les critères d'éligibilité au dispositif soient réexaminés.

Si ces changements sont compatibles avec l'exercice du télétravail, un nouvel avenant au contrat de travail sera établi et le cas échéant les attestations visées à l'article 7-2-2-d) devront être fournies par le salarié.

Si les critères d'éligibilité ne sont plus remplis, la situation de télétravail prendra fin et le salarié reprendra son activité au sein des locaux de l'entreprise dans les mêmes conditions qu'avant la mise en œuvre du télétravail. Un avenant modificatif sera établi. Le matériel éventuellement mis à disposition du salarié dans le cadre du télétravail devra être restitué le cas échéant.

En revanche, l'arrivée d'un nouveau manager ne remet pas en cause l'avenant au contrat de travail du salarié.

Article 7-4 – L'organisation du télétravail régulier

Article 7-4-1 – Le rythme de télétravail

Les parties au présent accord-cadre s'accordent sur la nécessité de proposer plusieurs formules de rythme de télétravail, les différentes entités déclinant ensuite dans le cadre des négociations d'entreprise, les choix les mieux adaptés à leur organisation et la nature des métiers exercés.

Il est précisé que les entreprises ne sont pas limitées au choix d'une seule formule et peuvent ainsi retenir les deux formules proposées :

Formule 1 : rythme de 22 jours maximum de télétravail par année civile et par salarié.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A' and 'ST'.

Dans cette formule, les entités n'ont pas la possibilité de négocier ou prévoir un nombre de jours supérieur à celui fixé ci-dessus.

Elles pourront néanmoins prévoir un nombre maximum de jours de télétravail par semaine et par salarié ou encore un nombre minimal de jours de présence sur site par semaine et par salarié.

Il est précisé que les jours de télétravail initialement fixés, en accord avec le manager, doivent être respectés autant que possible. Cependant, pour des raisons de qualité de service, de continuité de service, d'organisation ou de sécurité, le manager peut exceptionnellement annuler un jour de télétravail.

Le salarié peut également demander à annuler exceptionnellement une journée de télétravail initialement fixée lorsque sa présence sur site est rendue nécessaire (exemple : tenue d'une réunion qui nécessite sa présence).

En cas d'annulation d'un jour de télétravail, celui-ci peut être reporté sous réserve que ce report soit compatible avec l'organisation, la continuité du service et les conditions de rythme fixées par accord d'entreprise ou Charte unilatérale de l'employeur.

Formule 2 : rythme de 1 jour de télétravail par semaine et par salarié. L'accord d'entreprise négocié ou à défaut la charte unilatérale élaborée par l'employeur pourra prévoir un nombre de jour de télétravail supérieur à 1 jour par semaine.

Dans cette formule, les entités pourront également prévoir un nombre minimal de jours de présence sur site par semaine et par salarié.

Il est précisé que les jours de télétravail initialement fixés, en accord avec le manager, doivent être respectés autant que possible. Cependant, pour des raisons de qualité de service, de continuité de service, d'organisation ou de sécurité, le manager peut exceptionnellement annuler un jour de télétravail.

Le salarié peut également demander à annuler exceptionnellement une journée de télétravail initialement fixée lorsque sa présence sur site est rendue nécessaire (exemple : tenue d'une réunion qui nécessite sa présence).

En cas d'annulation d'un jour de télétravail, celui-ci peut être reporté dans la mesure du possible au cours de la même semaine que le jour annulé et ce, sous réserve que ce report soit compatible avec l'organisation, la continuité du service et les conditions de rythme fixées par accord d'entreprise ou Charte unilatérale de l'employeur.

Il est précisé que le télétravail s'organise à la journée et ce, s'agissant des deux formules. Toutefois, le salarié et le manager peuvent, d'un commun accord, convenir que le télétravail soit organisé dans certains cas sur la demi-journée (exemples : congé ou repos sur l'autre demi-journée, temps partiel). Dans ce cas, la demi-journée de télétravail compte pour une journée complète.

Article 7-4-2 – La durée du travail

L'exercice du télétravail n'a aucune incidence sur la durée du travail applicable aux salariés, qui restent soumis aux dispositions de l'accord de Groupe sur le temps de travail actuellement en vigueur.

W 01 25
de

Ainsi, le télétravailleur reste soumis à la durée journalière, au rythme et à l'organisation du travail définis dans son entreprise. Il conserve les mêmes horaires de travail que lorsqu'il exerce son activité sur son lieu habituel de travail. Il est rappelé que le salarié organise son temps de travail à domicile dans le respect des durées maximales de travail et des durées minimales de repos prévues par la loi.

Le télétravailleur s'engage à rester joignable dans le cadre de ses horaires habituels de travail effectués dans les locaux de l'entreprise. Les plages horaires durant lesquelles il peut être contacté sont indiquées dans l'avenant au contrat de travail du salarié.

Les parties au présent accord-cadre rappellent que l'exercice du télétravail doit rester compatible avec le principe du respect de la vie privée du salarié et que ce mode d'organisation ne doit pas donner lieu à une surcharge de travail du salarié.

Article 7-4-3 – Les modalités du télétravail

a) Le lieu d'exercice du télétravail

Le télétravail s'effectue au domicile du salarié ou depuis un autre site de Crédit Mutuel Alliance Fédérale plus proche du domicile du salarié.

Pour rappel, le domicile du salarié s'entend comme étant la résidence principale de celui-ci. Le télétravail ne pourra donc pas s'exercer depuis un espace de bureaux de co-travail (co-working) ou encore depuis une résidence secondaire.

Dans l'hypothèse où le salarié a une résidence principale et un pied-à-terre pendant la semaine de travail, celui-ci peut exercer le télétravail depuis l'un ou l'autre de ces logements, sous réserve de produire pour chaque logement, les attestations exigées à l'article 7-2-2-d) du présent accord-cadre.

b) L'environnement du télétravail et les attestations obligatoires

- Un espace de travail compatible avec l'activité professionnelle

Lorsque le travail s'effectue à domicile, le salarié doit exercer sa journée de travail dans un espace compatible avec son activité professionnelle et garant de sa sécurité physique.

Les parties au présent accord-cadre rappellent que le salarié doit disposer d'un environnement calme, adapté au travail et propice à la concentration. Cet environnement doit lui permettre d'exercer ses missions professionnelles dans des conditions optimales notamment de confidentialité et de se consacrer exclusivement à son activité pendant ses horaires de travail.

Les communications par téléphone ou en visioconférence devront être réalisées en privilégiant un environnement adapté aux échanges professionnels. Il sera notamment porté une attention particulière aux arrières plans.

- Une connexion Internet adaptée

Le salarié en télétravail doit avoir souscrit un contrat d'abonnement Internet haut-débit à son domicile et disposer d'une connexion Internet présentant un niveau de qualité suffisant. Les routeurs 4G commercialisés par les principaux Fournisseurs d'Accès Internet entrent dans la

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large '9' and other illegible marks.

définition de « contrat d'abonnement Internet à haut-débit ». Cette condition est indispensable à la réalisation du télétravail et conditionne l'acceptation de sa demande de télétravail.

Afin de s'assurer que la connexion Internet est adaptée, l'entreprise mettra à disposition des salariés un utilitaire leur permettant de tester la qualité de leur connexion et ainsi de confirmer leur éligibilité technique au télétravail.

- Des attestations obligatoires

Avant de commencer à exercer en télétravail, le salarié doit remettre :

- une attestation sur l'honneur de compatibilité du domicile pour exercer en télétravail. Cette attestation spécifie notamment que l'installation électrique du logement répond aux règles de sécurité ou encore que le salarié dispose d'une connexion Internet adaptée à ses besoins professionnels.
- une attestation délivrée par son assureur privé au titre de son assurance multirisques habitation mentionnant l'activité en télétravail à son domicile. En effet pour des raisons de sécurité, l'employeur doit s'assurer que le salarié a informé son assureur de sa situation de télétravailleur.

Ces documents conditionnent l'exercice du télétravail et doivent être remis au manager avant la signature de l'avenant au contrat de travail du salarié.

Par ailleurs, le salarié doit informer sans délai l'employeur de tout changement d'adresse et doit fournir les nouveaux éléments administratifs tels que l'attestation de compatibilité du domicile à l'exercice du télétravail (notamment de l'installation électrique) et l'attestation multirisques habitation du nouveau domicile.

Article 7-4-4 – Les moyens fournis au télétravailleur

L'employeur doit mettre à la disposition du salarié l'équipement nécessaire à l'exercice de ses missions à distance.

En tout état de cause, l'équipement mis à disposition devra nécessairement être composé :

- d'un ordinateur portable ou d'un PC fixe avec dans ce cas un clavier, un écran et une souris,
- d'une solution de téléphonie,
- d'un casque et/ou d'un speakerphone,
- et d'un accès sécurisé au réseau de l'entreprise via DynamicRas.

L'accord d'entreprise négocié au sein de chaque entité ou, à défaut, la charte unilatérale élaborée par l'employeur, peut prévoir la mise à disposition de matériels périphériques (écrans, clavier, souris) et de matériel spécifique en fonction des activités qui la composent.

Le salarié s'engage à utiliser le matériel mis à disposition conformément aux dispositions du Règlement intérieur et de ses annexes (notamment la Charte de Sécurité) reprenant les règles en vigueur au sein de l'entreprise.

Les parties au présent accord-cadre rappellent que le matériel doit être exclusivement réservé à un usage professionnel.

WY 25
de

En cas de problème rencontré empêchant le salarié de poursuivre le travail à domicile et quelle que soit l'origine de celui-ci, le salarié doit en informer immédiatement son manager pour lui permettre d'évaluer le degré de gravité du dysfonctionnement ou de la panne et de prendre d'éventuelles mesures alternatives (exemple : le retour sur le lieu de travail habituel).

Article 7-4-5 – L'indemnisation du télétravail

Dès lors que le télétravail s'exerce sur la base du volontariat, que le salarié conserve un poste de travail sur site et que l'entreprise fournit au salarié les équipements prévus à l'article 7-4-4 du présent accord-cadre, l'entreprise ne participe pas à la prise en charge des éventuels autres coûts en lien avec le télétravail. Ainsi, l'entreprise ne prend pas à sa charge les frais éventuels d'aménagements et de mise en conformité du domicile, ni de mobilier.

Par ailleurs, les salariés qui bénéficient habituellement de titres-restaurant continuent d'en bénéficier pendant les jours télétravaillés.

Pour les salariés qui ne bénéficient pas de titres-restaurant, ceux-ci bénéficient d'une indemnité repas d'un montant de 7 euros bruts par jour télétravaillé, correspondant au montant de la part patronale d'un titre-restaurant, majoré de 25%. Ce montant sera réévalué à chaque évolution du montant de la part patronale d'un titre-restaurant.

Article 7-5 – Les droits et les devoirs du télétravailleur

Article 7-5-1 – Le respect de la vie privée et le droit à la déconnexion des télétravailleurs

Le présent accord-cadre s'inscrit dans le cadre de l'accord de Groupe sur l'accompagnement des salariés dans l'usage des outils numériques et le droit à la déconnexion du 11 avril 2018.

Les entreprises de Crédit Mutuel Alliance Fédérale réitèrent leur engagement à respecter le droit à la déconnexion des salariés, y compris des télétravailleurs. Ce droit vise à préserver leur vie privée et à favoriser une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle des salariés.

Ainsi, comme tout salarié, le télétravailleur a droit à l'effectivité du droit à la déconnexion.

Les parties au présent accord-cadre rappellent que le télétravailleur est soumis aux mêmes horaires de travail que lorsqu'il travaille dans les locaux de l'entreprise et pourra ainsi être contacté durant ces horaires.

A contrario, le télétravailleur n'a aucune obligation de répondre aux sollicitations téléphoniques et courriels en dehors de ses horaires de travail ou pendant les périodes légales de repos quotidien et hebdomadaire. A cet effet, les managers veillent au strict respect du droit à la déconnexion des salariés, notamment en ne sollicitant pas ces derniers en dehors de leurs horaires de travail, sauf cas d'urgence ou dans les cas de figure explicités dans un accord d'entreprise et liés à des activités spécifiques comme celles de l'informatique.

IT
de

Afin de s'assurer de l'effectivité du respect du droit à la déconnexion des télétravailleurs, les parties au présent accord-cadre prévoient :

- un soutien des salariés et de leurs managers par des actions de formation et de sensibilisation relatives au télétravail,
- des guides relatifs au télétravail (bonnes pratiques, rappel des droits et obligations des télétravailleurs, etc.) mis à disposition de l'ensemble des salariés du Groupe.

Des « plages de disponibilité » pendant lesquelles le salarié en télétravail doit être joignable seront indiquées dans l'avenant au contrat de travail de celui-ci.

Par ailleurs, l'exercice du télétravail ne doit pas donner lieu à une surcharge de travail, tant pour le salarié en télétravail que pour ses collègues de travail présents sur site.

Enfin, afin d'aborder les conditions d'activité et la charge de travail des salariés en télétravail, un entretien annuel sera organisé chaque année entre le télétravailleur et son manager. L'entretien professionnel sera également l'occasion d'échanger sur ces sujets conformément aux dispositions prévues à l'article 2-3 du présent accord-cadre.

Article 7-5-2 – L'accident du travail

Le télétravailleur bénéficie des mêmes couvertures accident, maladie, décès et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise.

Les parties rappellent que les télétravailleurs bénéficient, comme les autres salariés de l'entreprise, des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail. L'employeur veille à leur strict respect. Il informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans.

Tout accident du télétravailleur survenu à son domicile pendant le temps de travail sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise pendant le temps de travail.

Ainsi, le salarié doit informer son manager de tout accident, dans les mêmes délais que lorsqu'il effectue son activité dans les locaux de l'entreprise. Le salarié doit également transmettre tous les éléments nécessaires à l'élaboration de la déclaration d'accident de travail.

Article 7-5-3 – L'arrêt de travail

En cas d'arrêt de travail lié à une maladie ou à un accident pendant les jours de télétravail, le salarié informe son manager et transmet son arrêt de travail dans les mêmes délais que lorsqu'il travaille dans les locaux habituels de travail.

Article 7-5-4 – La santé et la sécurité

Le télétravailleur est soumis aux mêmes dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité que lorsqu'il exerce dans les locaux de l'entreprise. A cet effet, le salarié

Handwritten signature and initials in blue ink.

exerçant en télétravail doit notamment attester que son domicile permet l'exécution du travail dans des conditions qui préservent sa santé et sa sécurité.

Soucieux d'accompagner les salariés dans l'aménagement de leur poste de travail à domicile, Crédit Mutuel Alliance Fédérale s'engage à mettre à leur disposition sur Pixls, dans l'espace dédié au télétravail, un ou plusieurs guide(s) pratique(s) portant notamment sur :

- l'aménagement de l'espace dédié au télétravail,
- les conditions ergonomiques du poste de travail,
- la prévention des risques liés à la sédentarité et à l'isolement,
- la sécurité lors de l'exercice du travail à domicile.

Article 7-5-5 – La confidentialité, le traitement et la protection des données

Les obligations habituelles de confidentialité, de protection des données et d'utilisation appropriée des équipements de l'entreprise prévues dans le règlement intérieur et ses annexes (notamment la Charte de sécurité et le Recueil de déontologie) s'appliquent au salarié lorsqu'il exerce en télétravail, dans les mêmes conditions que lorsqu'il exerce dans les locaux de l'entreprise.

Ainsi, le salarié s'engage à respecter l'ensemble des règles en matière de sécurité des données, en particulier des données informatiques en vigueur au sein de l'entreprise lors de l'exercice en télétravail.

Le salarié assure également la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre professionnel.

A cette fin, il doit notamment s'assurer que personne ne puisse avoir accès aux données, aux mots de passe et plus généralement à toute information concernant l'entreprise et ses clients. Par ailleurs, le salarié ne doit transmettre aucune information à des tiers et aucun document appartenant à l'entreprise ne peut être emporté au domicile du salarié.

Article 7-6 – Le télétravail occasionnel

Le télétravail occasionnel à la différence du télétravail régulier est celui qui est mis en place dans des circonstances particulières et pour une période limitée dans le temps.

A ce titre, le télétravail occasionnel peut être en mis en place sans que le salarié remplisse les conditions fixées à l'article 7-2-2-b) du présent accord-cadre.

Article 7-6-1 – Les circonstances exceptionnelles

a) A la demande du salarié

Le télétravail peut être exécuté de façon exceptionnelle en accord avec le manager pour répondre à des situations inhabituelles ou d'urgence à la demande du salarié. (exemples : absence exceptionnelle de transports en commun, conditions climatiques exceptionnelles, etc.).

IT
de RR

Lorsque l'une de ces situations se produit, le salarié ayant déjà un avenant à son contrat de travail en cours relatif au télétravail, pourra demander à son manager d'exercer en télétravail en plus de son rythme habituel sans qu'un nouvel avenant à son contrat de travail soit nécessairement signé.

Si le salarié concerné n'a pas d'avenant à son contrat de travail permettant l'exercice du télétravail, celui-ci pourra demander préalablement à son manager d'exercer en télétravail en raison d'une circonstance exceptionnelle, et à condition d'être d'ores et déjà en possession du matériel informatique permettant ce mode de travail tel que prévu à l'article 7-4-4 du présent accord-cadre. Le manager pourra toujours accepter ou refuser cette demande. La réponse du manager est formalisée par écrit (exemple : par courriel). En cas de refus, les éléments motivants celui-ci seront expliqués au salarié. En cas de réponse positive, le salarié devra transmettre les attestations prévues à l'article 7-2-2-d) du présent accord-cadre.

L'exercice du télétravail dans ces situations n'est autorisé que pendant une durée limitée et déterminée dans le temps.

S'agissant du rythme du télétravail, celui-ci sera adapté pour tenir compte des caractéristiques des situations individuelles spécifiques.

Pendant cette période exceptionnelle, le télétravailleur reste soumis à la durée journalière, au rythme et à l'organisation du travail définis dans son entreprise conformément à l'article 7-4-2 du présent accord-cadre. Il conserve les mêmes horaires de travail que lorsqu'il exerce son activité sur son lieu habituel de travail.

b) A la demande de l'employeur

Le télétravail peut également être exécuté à la demande de l'employeur en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou de force majeure, en application de l'article L. 1222-11 du Code du travail. Dans ces situations exceptionnelles, la mise en œuvre du télétravail est 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. Dans ces hypothèses, le télétravail peut être mis en place unilatéralement et temporairement par la Direction de l'entreprise pour la seule durée des événements exceptionnels. Cet aménagement du poste de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail.

La mise en place du télétravail dans ce cadre se fera en cohérence avec le plan d'urgence de poursuite d'activité (PUPA) si nécessaire et après information des instances représentatives du personnel compétentes.

Il en est de même en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du Code de l'environnement conduisant les autorités compétentes à prendre notamment des mesures de restriction pour la circulation des véhicules.

Article 7-6-2 – Les situations particulières liées à la santé du salarié

Le recours au télétravail occasionnel peut être justifié par l'état de santé du salarié, dans le but de favoriser le maintien dans l'emploi ou la reprise de l'activité professionnelle.

WU
de

Ainsi, les salariés rencontrant ponctuellement une situation liée à leur état de santé (exemples : femmes enceintes, postes aménagés au regard de l'état de santé, etc.) peuvent bénéficier de l'exercice du télétravail et après échanges entre le salarié, son manager et le médecin du travail compétent.

Par ailleurs, soucieuses de contribuer à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, les parties au présent accord-cadre s'accordent sur la possibilité d'accéder au télétravail pour les salariés proches aidants.

L'exercice du télétravail dans ces situations n'est autorisé que pendant une durée limitée et déterminée dans le temps.

S'agissant du rythme du télétravail, celui-ci sera adapté pour tenir compte des caractéristiques des situations individuelles spécifiques.

Si le salarié a déjà un avenant à son contrat de travail en cours relatif au télétravail et que le rythme de télétravail est adapté, un avenant modificatif à son contrat de travail devra être signé.

Si le salarié concerné n'a pas d'avenant à son contrat de travail permettant l'exercice du télétravail, un avenant au contrat de travail devra être établi.

Le salarié devra transmettre les attestations prévues à l'article 7-2-2-d) du présent accord-cadre.

Article 7-7 – Sensibilisation et communication sur le télétravail

Au-delà d'actions de communication sur la mise en place du télétravail au sein des entreprises de Crédit Mutuel Alliance Fédérale, les parties au présent accord-cadre conviennent de la nécessité de sensibiliser et de former l'ensemble des salariés, y compris les managers, sur le télétravail.

La sensibilisation et la formation des salariés prendront notamment la forme :

- d'un e-learning sur les bonnes pratiques du télétravail à destination de l'ensemble des télétravailleurs et de leurs managers,
- d'un guide dédié aux salariés comportant notamment des rappels concernant leurs droits et leurs devoirs ainsi que des conseils et bonnes pratiques pour exercer en télétravail dans de bonnes conditions,
- d'un guide dédié aux salariés portant sur les équipements techniques et les outils en télétravail (connexion au poste de travail, téléphonie, gestion des documents, utilisation des applications, etc.),
- d'un guide dédié aux managers comprenant les conseils et les bonnes pratiques pour manager à distance ;

IT
R

- d'un manuel de l'ergonomie en télétravail visant notamment à guider les salariés dans l'aménagement de leur poste de travail à domicile.

L'ensemble de ces mesures d'accompagnement sera consultable dans un espace dédié au télétravail accessible via l'intranet Pixis et enrichi en fonction des éventuels besoins liés à cette organisation du travail.

En outre, les parties au présent accord-cadre rappellent que les salariés et leurs managers bénéficient de l'appui du service des Ressources Humaines de l'entreprise à laquelle ils appartiennent dans la mise en œuvre de ce nouveau mode d'organisation du travail.

Les parties au présent accord rappellent qu'au-delà de toutes les mesures déployées au niveau du Groupe, les entreprises de Crédit Mutuel Alliance Fédérale peuvent initier d'autres mesures relatives à la sensibilisation et à la communication sur le télétravail.

CHAPITRE 8 : Les dispositifs de mesure et de suivi de l'accord

Les parties conviennent de la nécessité de prévoir des dispositifs qui permettent de suivre les mesures définies au présent accord. Ces dispositifs doivent également permettre d'évaluer l'impact et l'efficacité de ces mesures sur la Qualité de Vie au Travail des salariés du Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

A ce titre, les parties conviennent des dispositifs de suivi suivants :

- La fixation d'indicateurs de suivi de la Qualité de Vie au Travail,
- La mise en place d'un suivi de l'accord à intervalles réguliers.

Article 8-1 – Les indicateurs de la Qualité de Vie au Travail

Afin de mesurer l'impact du présent accord-cadre sur la Qualité de Vie au Travail, les parties conviennent des indicateurs de suivi tels que définis ci-après :

- Le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours de la campagne considérée (tous les 2 ans) ;
- Le taux de turn-over sur l'année n-1 ;
- Le nombre de salariés qui ont suivi la formation sur les gestes qui sauvent en entreprise ;
- Le nombre de salarié qui bénéficient du forfait mobilités en 2021, 2022 et 2023 ;
- Le pourcentage de salariés actifs sur le Réseau Social d'Entreprise ;
- Les résultats de l'enquête engagement adressée à chaque salarié ;
- Le nombre de télétravailleurs Femmes/Hommes par métier.

L'analyse de ces indicateurs doit permettre d'apprécier les effets des mesures prises par le présent accord et de comprendre ce qui influe sur la Qualité de Vie au Travail des salariés du Groupe.

Le suivi de ces indicateurs sera réalisé selon les modalités fixées à l'article 8-2 du présent accord.

Handwritten initials and signature:
V. G. P.
de

Les parties au présent accord-cadre précisent que la liste de ces indicateurs pourra être complétée par les entités dans le cadre de leurs négociations.

Article 8-2 – Le suivi de l'accord



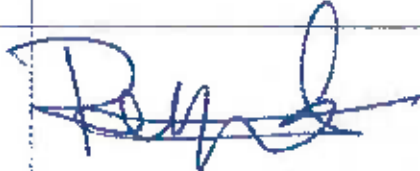

Le présent accord-cadre fera l'objet d'un suivi annuel par les Délégués Syndicaux Groupe. A cet effet, il est prévu d'inscrire ce suivi à l'ordre du jour d'une des réunions des Délégués Syndicaux Groupe.

Le suivi du présent accord-cadre comprendra :

- d'une part le suivi des actions fixées,
- et d'autre part, l'analyse des Indicateurs définis à l'article 8-1.

Les parties au présent accord-cadre précisent qu'au-delà du suivi effectué au niveau du Groupe, un suivi annuel des Indicateurs de la QVT devra également être réalisé au niveau des entreprises lesquelles présenteront ce suivi à leurs représentants du personnel.

Fait à Strasbourg, le 28 octobre 2020 en deux exemplaires originaux.

| Pour les entreprises | |
|--|--|
| Madame Isabelle CHEVELARD |  |
| Pour les Organisations Syndicales | |
| Pour la C.F.D.T. Isabelle JACOB |  |
| Pour la C.G.T. | |
| Pour F.O. Sylvie REYMUND |  |
| Pour le S.N.B. C.F.E.-C.G.C. Claude BRILLON |  |

Annexe 1**Liste des entreprises**

| | |
|--|---|
| <p>Caisse Fédérale de Crédit Mutuel 4 rue Frédéric-Guillaume Raiffeisen 67913 STRASBOURG CEDEX 9 N° SIREN 588 505 354</p> | <p>Banque Fédérative du Crédit Mutuel 4 rue Frédéric-Guillaume Raiffeisen 67913 STRASBOURG CEDEX 9 N° SIREN 355 801 929</p> |
| <p>Fédération du Crédit Mutuel Centre Est Europe agissant pour son compte et celui des Caisses de Crédit Mutuel qui lui sont affiliées 4 rue Frédéric-Guillaume Raiffeisen 67913 STRASBOURG CEDEX 9 N° SIREN 303 263 941</p> | <p>Banque Européenne du Crédit Mutuel 4 rue Frédéric-Guillaume Raiffeisen 67913 STRASBOURG CEDEX 9 N° SIREN 379 522 600</p> |
| <p>Caisse Régionale de Crédit Mutuel d'Ile de France 18 rue de la Rochefoucauld 75009 PARIS N° SIREN 692 043 714</p> | <p>Fédération du Crédit Mutuel d'Ile de France 18 rue de la Rochefoucauld 75009 PARIS N° SIREN 784 393 464</p> |
| <p>Caisse Régionale du Crédit Mutuel Savoie- Mont Blanc 99 avenue de Genève 74054 ANNECY CEDEX N° SIREN 329 187 900</p> | <p>Caisse de Crédit Mutuel du Sud-Est 9-10 rue Rhin et Danube 69226 LYON CEDEX 09 N° SIREN 778 147 454</p> |
| <p>Caisse Régionale de Crédit Mutuel Midi Atlantique 10 rue de la Tullerie 31132 BALMA CEDEX N° SIREN 312 682 099</p> | <p>Caisse Régionale de Crédit Mutuel de Normandie 17 rue du 11 novembre 14052 CAEN CEDEX 4 N° SIREN 713 820 660</p> |



| | |
|--|---|
| <p>Caisse Agricole de Dépôts et de Prêts de Normandie 17 rue du 11 novembre 14052 CAEN CEDEX 4 N° SIREN 780 707 220</p> | <p>Caisse Régionale du Crédit Mutuel Méditerranéen 494, avenue du Prado 13008 MARSEILLE N° SIREN 312 682 156</p> |
| <p>Fédération du Crédit Mutuel Méditerranéen agissant pour son compte et celui des Caisses de Crédit Mutuel qui lui sont affiliées 494, avenue du Prado 13008 MARSEILLE N° SIREN 310 551 890</p> | <p>Caisse Régionale de Crédit Mutuel du Centre Place de l'Europe 105 rue du Faubourg Madeleine 45920 ORLEANS CEDEX 9 N° SIREN 306 487 331</p> |
| <p>Caisse de Crédit Mutuel Agricole du Centre Place de l'Europe 105 rue du Faubourg Madeleine 45920 ORLEANS CEDEX 9 N° SIREN 317 082 907</p> | <p>Caisse Régionale de Crédit Mutuel de Loire-Atlantique et du Centre-Ouest 10 rue de Rieux 44000 NANTES N° SIREN 870 800 299</p> |
| <p>Fédération du Crédit Mutuel de Loire-Atlantique et du Centre Ouest 10 rue de Rieux 44000 NANTES N° SIREN 788 355 022</p> | <p>Caisse Régionale de Crédit Mutuel Dauphiné Vivarais 130-132, Avenue Victor Hugo BP 924 26009 VALENCE CEDEX N° SIREN 305 709 354</p> |
| <p>Caisse Régionale du Crédit Mutuel d'Anjou 1 place Molière BP 648 49006 ANGERS CEDEX N° SIREN 072 202 419</p> | <p>Caisse de Crédit Mutuel Agricole d'Anjou 1 place Molière BP 648 49006 ANGERS CEDEX N° SIREN 339 582 470</p> |
| <p>Confédération Nationale du Crédit Mutuel (*) 88 - 90 rue Cardinet 75847 PARIS CEDEX 17 N° SIREN 784 646 689</p> | <p>Caisse Centrale du Crédit Mutuel (*) 88 - 90 rue Cardinet 75847 PARIS CEDEX 17 N° SIREN 632 049 052</p> |
| <p>GIE - ACM 4 rue Frédéric-Guillaume Raiffeisen 67913 STRASBOURG CEDEX 9 N° SIREN 440 536 555</p> | <p>Euro-Information 4 rue Frédéric-Guillaume Raiffeisen 67913 STRASBOURG CEDEX 9 N° SIREN 312 730 674</p> |
| <p>Euro-Information Production 4 rue Frédéric-Guillaume Raiffeisen 67913 STRASBOURG CEDEX 9 N° SIREN 322 190 109</p> | <p>Euro-Information Développements 4 rue Frédéric-Guillaume Raiffeisen 67913 STRASBOURG CEDEX 9 N° SIREN 380 474 494</p> |









| | |
|--|--|
| | |
| Crédit Mutuel Titres 4 rue Frédéric-Guillaume Raiffeisen 679123 STRASBOURG CEDEX 9 N° SIREN 331 432 146 | Crédit Mutuel Asset Management 4 rue Gaillon 75002 PARIS N° SIREN 388 555 021 |

() Il est précisé que la Confédération Nationale du Crédit Mutuel et la Caisse Centrale du Crédit Mutuel sont indépendantes de Crédit Mutuel Alliance Fédérale. Ces entités relèvent toutefois de la Convention de Groupe et c'est donc à ce titre qu'elles sont signataires du présent accord-cadre lequel sera adapté aux spécificités de ces deux entités.*

Handwritten signature and initials in blue ink.

| | |
|--|--|
| <p>Crédit Mutuel Caution Habitat 4 rue Frédéric-Guillaume Raiffeisen 67000 STRASBOURG N° SIREN 807 823 174</p> | <p>Crédit Industriel et Commercial 6 avenue de Provence 75009 PARIS N° SIREN 542 016 381</p> |
| <p>Banque CIC Est 31 rue Jean Wenger-Valentin 67958 STRASBOURG N° SIREN 754 800 712</p> | <p>Banque CIC Ouest 2 avenue Jean-Claude Bonduelle 44000 NANTES N° SIREN 855 801 072</p> |
| <p>CIC Lyonnaise de Banque 8 rue de la République 69000 LYON N° SIREN 954 507 976</p> | <p>Banque CIC Nord Ouest 33 avenue Le Corbusier 59000 LILLE N° SIREN 455 502 096</p> |
| <p>Banque CIC Sud Ouest Cité Mondiale - 20 quai des Chartrons 33000 BORDEAUX N° SIREN 456 204 809</p> | <p>Banque Transatlantique 26 avenue Franklin Roosevelt 75008 PARIS N° SIREN 302 695 937</p> |
| <p>CIC Aidexport 12 rue Gaillon 75002 PARIS N° SIREN 322 696 709</p> | <p>Crédit Mutuel Leasing Tour D2, 17 bis Place des Reflets 92988 Paris La Défense CEDEX N° SIREN 642 017 834</p> |
| <p>Crédit Mutuel Real Estate Lease 4 rue Gaillon 75002 PARIS N° SIREN 332 778 224</p> | <p>Crédit Mutuel Gestion 60 rue de la Victoire 75009 PARIS N° SIREN 319 180 675</p> |
| <p>Dubly Transatlantique Gestion 50 boulevard de la Liberté 59000 LILLE N° SIREN 352 220 313</p> | <p>Crédit Mutuel Epargne Salariale 12 rue Gaillon 75002 PARIS N° SIREN 692 020 878</p> |
| <p>Centre de Conseil et de Service – CCS 10 rue de Rieux 44040 NANTES CEDEX 1 N° SIREN 504 514 555</p> | <p>Crédit Mutuel Equity 28 avenue de l'Opéra 75002 PARIS N° SIREN 562 118 299</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Crédit Mutuel Equity SCR 28 avenue de l'Opéra 75002 PARIS N° SIREN 317 586 220</p> | <p>CIC Conseil 4 rue Gaillon 75002 PARIS N° SIREN 542 043 211</p> |
| <p>Crédit Mutuel Capital Privé 28 avenue de l'Opéra 75002 PARIS N° SIREN 420 331 480</p> | <p>Crédit Mutuel Factoring Tour D2, 17 bis Place des Reflets 92988 Paris La Défense CEDEX N° SIREN 380 307 413</p> |
| <p>Crédit Mutuel Capital 28 avenue de l'Opéra 75002 PARIS N° SIREN 453 386 609</p> | <p>CIC Private Debt 60 rue de la Victoire 75009 PARIS N° SIREN 503 110 595</p> |
| <p>Crédit Mutuel Innovation 28 avenue de l'Opéra 75002 PARIS N° SIREN 344 967 336</p> | <p>Crédit Mutuel Investment Managers 4, rue Gaillon 75002 PARIS N° SIREN 852 014 810</p> |
| <p>Caisse Régionale du Crédit Mutuel Massif Central 61, rue Blatin 63012 CLERMONT-FERRAND Cedex 1 N° SIREN 318 773 439</p> | <p>PAYSURF 4, rue Frédéric-Guillaume Raiffeisen 67000 STRASBOURG N° SIREN 814 262 101</p> |
| <p>AFEDIM TRANSACTIONS 4, rue Frédéric-Guillaume Raiffeisen 67000 STRASBOURG N° SIREN 883 876 260</p> | |

48
J5
CA
92