

AVENANT N° 2 A L'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 Monsieur Laurent METRAL, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté 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 ce qui suit :

SOMMAIRE

Article 1 – Modification des dispositions relatives au forfait « mobilités durables » (article 4-1 « Mettre en place le forfait 'mobilités durables' » de l'accord-cadre de Groupe portant sur la QVT ainsi que sur le télétravail).....	3
Article 2 – Modification des dispositions relatives à la mise en place du télétravail (Chapitre 7 « Mettre en place le télétravail » de l'accord-cadre de Groupe portant sur la QVT ainsi que sur le télétravail).....	5
Chapitre 7 : Mettre en place le télétravail.....	6
Article 7-1 – La définition et le cadre du télétravail	6
Article 7-2 – Les conditions du télétravail	7
Article 7-2-1 – Le principe du double volontariat.....	7
Article 7-2-2 – L'éligibilité au télétravail.....	7
a) Les principes généraux du télétravail	7
b) Les critères généraux d'éligibilité	7
c) Les postes de travail éligibles	8
d) Les critères liés à l'environnement de travail	9
Article 7-3 – La mise en place du télétravail.....	10
Article 7-3-1 – La procédure de demande de télétravail.....	10
Article 7-3-2 – L'avenant au contrat de travail	10

Article 7-3-3 – La période d’adaptation.....	11
Article 7-3-4 – La réversibilité du télétravail	11
Article 7-3-5 – Les changements de fonction, de service, de manager ou de domicile	12
Article 7-4 – L’organisation du télétravail régulier	12
Article 7-4-1 – Le rythme de télétravail	12
Article 7-4-2 – La durée du travail	13
Article 7-4-3 – Les modalités du télétravail	14
a) Le lieu d’exercice du télétravail	14
b) L’environnement du télétravail et les attestations obligatoires	14
Article 7-4-4 – Les moyens fournis au télétravailleur.....	15
Article 7-4-5 – L’indemnisation du télétravail	16
Article 7-5 – Les droits et les devoirs du télétravailleur	16
Article 7-5-1 – Le respect de la vie privée et le droit à la déconnexion des télétravailleurs.....	16
Article 7-5-2 – L’accident du travail	17
Article 7-5-3 – L’arrêt de travail.....	18
Article 7-5-4 – La santé et la sécurité	18
Article 7-5-5 – La confidentialité, le traitement et la protection des données	18
Article 7-6 – Le télétravail occasionnel.....	19
Article 7-6-1 – Les circonstances exceptionnelles	19
a) A la demande du salarié	19
b) A la demande de l’employeur.....	19
Article 7-6-2 – Les situations particulières liées à la santé du salarié ainsi que celles liées à la qualité de salarié proche aidant	20
Article 7-7 – L’organisation du télétravail des salariés en situation de handicap	21
Article 7-8 – Sensibilisation et communication sur le télétravail	21
Article 3 – Entrée en vigueur et Durée de l’avenant.....	22
Article 4 – Modalités de révision	22
Article 5 – Formalités de dépôt.....	23

Préambule

Un accord-cadre de Groupe sur la Qualité de Vie au Travail ainsi que sur le télétravail a été signé le 28 octobre 2020 pour une durée déterminée de trois années.

Considérant le télétravail comme un facteur d’amélioration de la Qualité de Vie au Travail des salariés, ce mode d’organisation du travail a été ainsi mis en place par ledit accord, charge aux entreprises d’en assurer ensuite une déclinaison locale.

Toutes les entreprises qui relèvent de la Convention de Groupe, parties à l’accord-cadre du 28 octobre 2020, ont donc mis en place le télétravail après négociations et ce, dès l’année 2021.

Courant mai 2022 s'est tenue la deuxième édition du baromètre #vousavezlaparole! qui permet de recueillir l'avis des salariés notamment sur leurs conditions de travail. A cette occasion, il est ressorti que la mise en œuvre du télétravail était appréciée des salariés mais jugée trop encadrée dans son formalisme d'accès. Les salariés ont exprimé le souhait de davantage de souplesse et de fluidité dans la mise en œuvre du télétravail.

C'est dans ce contexte que la Direction de Crédit Mutuel Alliance Fédérale a souhaité faire évoluer le dispositif de télétravail. Elle a donc proposé aux organisations syndicales représentatives d'entrer en discussions, avant l'échéance de l'accord du 28 octobre 2020, aux fins de réviser l'accord en cours dans le but principalement d'alléger l'accès au télétravail pour les salariés.

Parallèlement, la Loi de finances rectificative pour 2022 du 16 août 2022 a relevé le plafond d'exonération du forfait « mobilités durables » pour les années 2022 et 2023.

Soucieuse d'accompagner l'évolution des usages en termes de transport et d'agir pour une mobilité plus respectueuse de l'environnement, la Direction de Crédit Mutuel Alliance Fédérale a fait savoir aux organisations syndicales représentatives qu'elle souhaitait profiter des aménagements temporaires prévus par la Loi du 16 août 2022 et ainsi revoir le forfait « mobilités durables » mis en place dans nos entreprises par l'accord-cadre du 28 octobre 2020 et ce pour les exercices 2022 et 2023.

Cette volonté de dynamiser le forfait mobilités durables s'inscrit également dans le contexte de crise énergétique que nous connaissons actuellement.

Par conséquent, le présent avenant vise à modifier l'accord du 28 octobre 2020 en ses dispositions relatives au forfait mobilités durables (article 4-1) et au télétravail (Chapitre 7).

Les autres dispositions de l'accord-cadre portant sur la QVT ainsi que sur le télétravail demeurent inchangées.

Article 1 – Modification des dispositions relatives au forfait « mobilités durables » (article 4-1 « Mettre en place le forfait 'mobilités durables' » de l'accord-cadre de Groupe portant sur la QVT ainsi que sur le télétravail)

Les parties au présent avenant s'accordent pour modifier en partie l'article 4-1- Mettre en place le forfait « mobilités durables » de l'accord-cadre portant sur la QVT ainsi que sur le télétravail et plus particulièrement :

- Le montant du forfait et les conditions d'attribution ;
- Les modes de transport éligibles ;
- Les modalités de mise en œuvre.

A des fins de clarté, les dispositions de l'article 4-1 sont reprises ci-après dans leur intégralité. Les principales modifications apportées par le présent avenant figurent en surbrillance jaune.

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

MA CJ
JM W

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.

Pour les années 2022 et 2023 et compte tenu du contexte économique actuel, le montant du forfait « mobilité durables » est porté à 700 € 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 800€ par an (la prise en charge de l'abonnement de transport en commun par l'employeur 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. Les titulaires de véhicules de fonction ou de véhicules de service dédiés ne sont pas éligibles au forfait « mobilités durables ».

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 ».

Enfin, 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.

- 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 ;
- engin de déplacement personnel motorisé non thermique (exemple : trottinettes électriques) ;
- 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 les trottinettes électriques), à condition qu'ils soient équipés d'un moteur ou d'une assistance non thermiques 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'alternance) 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 2 fois par semaine durant 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€, portée à 700 € pour les années 2022 et 2023, 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.

Article 2 – Modification des dispositions relatives à la mise en place du télétravail (Chapitre 7 « Mettre en place le télétravail » de l'accord-cadre de Groupe portant sur la QVT ainsi que sur le télétravail)

Les parties au présent avenant s'accordent pour modifier en partie le Chapitre 7 de l'accord-cadre portant sur la QVT ainsi que sur le télétravail.

A des fins de clarté, les dispositions du Chapitre 7 sont reprises ci-après dans leur intégralité. Les principales modifications apportées par le présent avenant figurent en surbrillance jaune.

MA
JN
4

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).

Par le présent accord, la notion de « domicile » s'agissant de l'exercice du télétravail s'entend comme les lieux suivants, exclusivement situés en France :

- la résidence principale du salarié ;
- le pied à terre du salarié pendant la semaine de travail ;
- la résidence secondaire du salarié ;
- la résidence des parents, du concubin, compagnon.

Le télétravail sera possible depuis les lieux susvisés sous la responsabilité du salarié et sous réserve de production des justificatifs exigés ci-après pour chacun des domiciles.

Compte tenu de ses implications sociales et fiscales, l'exercice du télétravail depuis un domicile situé hors de France est interdit. Il pourra à titre exceptionnel être dérogé à cette interdiction sur autorisation expresse de l'employeur.

Il est également précisé que les locations saisonnières ne rentrent pas dans la définition de domicile.

En outre, le dispositif de télétravail peut aussi être 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 et dans le même cadre d'exercice, 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.).

MA
JN W

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 d'application du présent accord-cadre et qui sont couvertes par un accord d'entreprise ou, à défaut, une charte unilatérale élaborée par l'employeur sur ce sujet.

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

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 œuvre 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

MA CH
JA W

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. Les stagiaires sont également exclus du dispositif de télétravail.

- Avoir validé sa période d'essai à la date de la demande d'exercice en télétravail.
- 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 œuvre 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 dérogation aux deux premiers critères d'éligibilité, les alternants peuvent être éligibles au télétravail à condition qu'ils justifient d'une ancienneté d'au moins un an au sein de Crédit Mutuel Alliance Fédérale à la date de la demande d'exercice en télétravail.

Les parties au présent accord-cadre s'entendent sur le fait qu'une attention particulière doit être accordée aux salariés en situation de handicap ainsi qu'aux salariés proches aidants. En ce sens, les critères généraux d'éligibilité ci-avant définis sont assouplis tel que prévu aux articles 7-6-2 et suivants du présent accord.

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 disposer d'une connexion Internet 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 l'assureur du domicile duquel il travaille, au titre de l'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 l'assureur du domicile 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 domicile depuis lequel le salarié travaille salarié en refuserait la prise en charge au motif qu'ils seraient dus à l'activité professionnelle exercée en télétravail.

- 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.

L'ensemble de ces critères devront être remplis pour chacun des domiciles éligibles depuis lesquels le salarié souhaite travailler.

Mr CH
JA W

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.

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.

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.

mt
mt
JA W

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 **mobilité impliquant un changement d'employeur ou de changement de domicile** du salarié en télétravail, **ce dernier** 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.

Il est précisé qu'en cas de changement de fonction ou de service sans changement d'employeur, l'avenant au contrat de travail initialement établi reste valable pour autant que les critères d'éligibilité au dispositif soient remplis.

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.

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 : déplacement professionnel, 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.

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

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including a large 'M' and 'C' and other scribbles.

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(x) domicile(s) du salarié, tel que défini par l'article 7-1 du présent accord, sous réserve de produire pour chaque domicile, les attestations exigées à l'article 7-2-2-d) du présent accord-cadre.

Le télétravail peut également s'effectuer depuis un autre site de Crédit Mutuel Alliance Fédérale plus proche du domicile du salarié.

Pour rappel, le télétravail ne pourra donc pas s'exercer depuis un espace de bureaux de co-travail (co-working) externe au Groupe ou encore depuis une résidence secondaire.

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 disposer d'une connexion Internet haut-débit et présentant un niveau de qualité suffisant à son domicile. Les routeurs 4G commercialisés par les principaux Fournisseurs d'Accès Internet entrent dans la définition de « connexion 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 l'assureur privé au titre de l'assurance multirisques habitation mentionnant son activité en télétravail au domicile depuis lequel il travaille. En effet pour des raisons de sécurité, l'employeur doit s'assurer que le salarié a informé l'assureur du domicile 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.

La vérification de l'environnement de télétravail et de la connexion internet adaptée ainsi que la transmission des attestations sus-évoquées devront être effectués par le salarié pour chacun des domiciles éligibles depuis lesquels le salarié souhaite travailler.

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.

Il est précisé que le salarié qui travaille depuis plusieurs domiciles ne bénéficiera pas de plusieurs dotations de matériels.

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

mm
JN
W

(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.

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. Ainsi, au jour de la signature du présent avenant, ce montant a été réévalué à 7,40 euros bruts par jour télétravaillé.

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.

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 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 Pixis, 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.).

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

MA
SA
W

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 ainsi que celles liées à la qualité de salarié proche aidant

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.

Ainsi, les salariés rencontrant ponctuellement une situation liée à leur état de santé peuvent bénéficier de l'exercice du télétravail et après échanges entre le salarié, son manager et le médecin du travail compétent. Le télétravail occasionnel peut également être mis en place à tout moment de la grossesse, à la demande de la salariée enceinte et sous réserve de production d'un certificat médical.

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. Ainsi, tel que prévu par l'accord de Groupe en faveur des salariés en situation de handicap et des salariés proches aidants du 8 décembre 2021, les salariés qui sont amenés à prendre en charge un des proches en situation de handicap visés par ledit accord peuvent bénéficier, à leur demande, du recours au télétravail dans des conditions et avec des modalités dérogatoires à celles prévues pour l'organisation du télétravail régulier.

Ainsi, après échanges entre le salarié, son manager et le service Ressources Humaines, il est possible :

- d'aménager les critères généraux d'éligibilité définis par l'article 7-2-2 du présent accord-cadre (par exemple, pour les salariés à temps partiel inférieur à 75%) ;
- de prévoir un autre rythme de télétravail que celui prévu par l'accord d'entreprise ou la charte de déclinaison du présent accord-cadre de Groupe ;
- de définir le ou les lieux d'exercice du télétravail. Ainsi, le salarié proche aidant peut également exercer le télétravail depuis le domicile du proche aidé.

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 durée déterminée 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 – L'organisation du télétravail des salariés en situation de handicap

Les parties au présent accord rappellent qu'une attention particulière doit être accordée aux salariés en situation de handicap afin de garantir notamment leur maintien dans l'emploi.

A ce titre, les critères généraux d'éligibilité définis par l'article 7-2-2 b) du présent accord-cadre sont aménagés (par exemple, pour les salariés à temps partiel inférieur à 75%).

Les autres dispositions relatives au télétravail prévues par le présent accord-cadre, par un accord d'entreprise ou une charte de déclinaison sont également applicables aux salariés en situation de handicap.

Dans ce cadre et ainsi que rappelé par l'accord de groupe en faveur des salariés en situation de handicap et des salariés proches aidants du 8 décembre 2021, les parties au présent accord conviennent de la possibilité de prévoir un autre rythme de télétravail que celui prévu par l'article 7-4-1 du présent accord-cadre ainsi que par la charte ou l'accord d'entreprise de déclinaison du présent accord-cadre.

Ainsi, sur préconisation du médecin du travail et demande du salarié concerné, ces derniers peuvent solliciter un rythme de télétravail au-delà du rythme défini au sein de l'accord d'entreprise ou de la charte applicable à l'entreprise dont le salarié relève.

Dans le cas où le rythme de télétravail préconisé par le médecin du travail est incompatible avec l'organisation de l'équipe, l'activité ou encore l'exercice du poste du salarié concerné, un autre emploi compatible avec cette organisation du travail pourra être proposé à ce dernier.

Sur préconisation du médecin du travail, le poste de travail au domicile du télétravailleur en situation de handicap est aménagé afin de prendre en considération son handicap.

Ainsi, le salarié en situation de handicap bénéficie du même matériel adapté à son handicap à son domicile, que le matériel mis à sa disposition dans le cadre de son activité professionnelle dans les locaux de l'entreprise ou encore du matériel préconisé par la médecine du travail ou l'ergonome.

Article 7-8 – 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 ;
- 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.

Article 3 – Entrée en vigueur et Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée, allant jusqu'au terme de l'accord-cadre portant sur la Qualité de Vie au Travail ainsi que sur le télétravail du 28 octobre 2020 conclu pour une durée de 3 ans. Il s'applique à compter du lendemain de son dépôt.

Article 4 – Modalités de révision

Le présent avenant pourra être révisé par avenant. La demande de révision est exprimée par les employeurs ou les organisations syndicales représentatives selon les dispositions du Code du travail.

Article 5 – Formalités de dépôt

Après notification aux organisations syndicales représentatives, le présent avenant 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.

Fait à Strasbourg, le 24 novembre 2022 en deux exemplaires originaux.

Pour les entreprises	
Monsieur Laurent METRAL	
Pour les Organisations Syndicales	
Pour la C.F.D.T. Armand NOREL	
Pour la C.G.T.	
Pour F.O.	Jérôme MATHEY 
Pour le S.N.B. C.F.E-C.G.C	Claude BONIER 

Liste des entreprises

Annexe 1

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

(*) 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.

MA
JA 04

<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>

Handwritten signatures and initials in blue ink.

<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>	<p>FACTOFrance 17 bis Place des reflets 92988 PARIS LA DEFENSE N° SIREN 063 802 466</p>
<p>CM CIC LEASING SOLUTIONS 17 bis Place des reflets 92988 PARIS LA DEFENSE N° SIREN 352 862 346</p>	<p>Caisse Régionale du Crédit Mutuel Nord Europe 4 place Richebé 59000 LILLE N° SIREN 320 342 264</p>
<p>Caisse Régionale du Crédit Mutuel Antilles Guyane Rue du Professeur Raymond Garcin CS 20 920 97 245 FORT-DE-FRANCE CEDEX N° SIREN 682 033 261</p>	<p>CAP COMPETENCES 4 Rue Frédéric- Guillaume Raiffeisen 67000 STRABOURG N° SIREN 419 883 814</p>

EXPERTIZEN 4 rue Frédéric-Guillaume Raiffeisen 67000 STRASBOURG N° SIREN 903 805 232	
---	--

Handwritten initials:
JB
MB
JM
W