

ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL AINSI QUE SUR LE TRAVAIL A DISTANCE

Entre

L'Unité Economique et Sociale du Crédit Mutuel Anjou, représentée par Monsieur Anthony BOUSSARD 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,

- CFDT
- FO
- SNB

d'autre part,

il est exposé et convenu de ce qui suit :

PREAMBULE

En 2022, les ambitions en termes de QVT de la Direction du Groupe Crédit Mutuel Alliance Fédérale demeurent, et ce d'autant plus après une période de crise sanitaire à laquelle ont été confrontés tous les collaborateurs. Le Crédit Mutuel Anjou s'inscrit parfaitement dans cette lignée et souhaite démontrer son rôle d'employeur socialement responsable et garantir les solides principes et engagements relatifs à la Qualité de Vie au Travail.

De nombreux dispositifs ont d'ores et déjà été lancés et amorcés par le Crédit Mutuel Anjou que ce soit de sa propre initiative ou suite à la déclinaison locale de l'accord cadre de groupe, à titre d'exemple : Challenge connecté « *Crédit Mutuel Anjou, Ensemble, écouter et Agir* » ; Equipe Relai (équipe de remplacement à distance) ; Club Service (conciergerie d'entreprise), Gare Mobile SNCF pour communiquer sur l'usage des transports en commun ; communication et développement des dispositifs de dons de sang ; convention SDIS...

Fort de tous ces engagements et conscient de l'intérêt qu'ils suscitent, le Crédit Mutuel Anjou entend par le présent accord développer la qualité de vie au travail. Ceci, afin de fidéliser ses collaborateurs et en attirer de nouveaux tout en liant les enjeux sociaux et environnementaux aux attendus professionnels.

CHAPITRE 1 : Dispositions relatives à la Qualité de Vie au Travail

1^{er} Thème : Optimiser l'organisation du travail au quotidien (chapitre 2 de l'accord cadre)

1.1. Optimiser le traitement des tâches (Article 2-1 de l'accord-cadre)

Afin de garantir les intentions du groupe dans l'optimisation des tâches, les parties se sont accordées sur la nécessité de redonner un cadre à la bonne appropriation des évolutions des outils facilitateurs.

En ce sens, le Crédit Mutuel Anjou s'accorde à développer un accompagnement collectif des collaborateurs sur un rythme d'une journée par marché (professionnel, agricole, particulier). Cet accompagnement d'une journée par an pourra être dispensé en présentiel par l'équipe d'animateurs commerciaux, animateurs occasionnels, utilisateurs pilotes.

1.2 Consacrer un temps d'échange entre les salariés et les managers sur la QVT et la charge de travail (Article 2-3 de l'accord-cadre)

Le Crédit Mutuel Anjou garantira dès 2022 un temps d'échange dédié à la QVT dans chaque service de l'entreprise. Pour ce faire, un support sera présenté aux managers et servira de fondement aux échanges lors d'une réunion d'équipe annuelle dédiée.

Chaque manager devra informer l'équipe de la Direction des Ressources Humaines de la tenue de ce temps d'échange.

2^{ème} Thème : Favoriser la santé au travail (chapitre 3 de l'accord-cadre)

2. Prévenir et lutter contre les Risques Psychosociaux (RPS) (Article 3-2 de l'accord-cadre)

Le Crédit Mutuel Anjou rappelle qu'un dispositif de soutien psychologique (STIMULUS) est mis à disposition des salariés afin qu'ils puissent être accompagnés lors de situations difficiles de la vie professionnelle ou personnelle.

Une attention particulière sera accordée plusieurs semaines après la survenance d'une incivilité, *a fortiori* en cas de demande de soutien psychologique ou d'incivilité catégorisée comme « grave » dans l'outil *INCIV*.

Le Crédit Mutuel Anjou rappelle la nécessité de suivre les formations ayant trait à la gestion des incivilités et insiste sur le fait qu'aucune victime d'incivilité ne doit se sentir responsable de son apparition.

En outre, la direction veillera à ce qu'une réunion soit dédiée à la prévention et la gestion des incivilités, à la sécurité du service/CCM ainsi qu'au DUERP. Ce moment d'échanges permettra également au manager de recenser les besoins de formation en matière de sécurité.

4
HE
15/17

3^{ème} Thème : Améliorer la mobilité des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail (chapitre 4 de l'accord-cadre)

3.1. Déploiement de stage de conduite

La Direction du Crédit Mutuel Anjou s'engage à déployer des stages de conduite auprès des salariés ayant des trajets domicile travail d'au moins 80 kms par jour (*référence : trajet le plus court*) ou des salariés victimes d'accidents de trajets.

3.2. Mobilité durable

Pour garantir la généralisation des moyens de transports plus vertueux, les partenaires sociaux se sont entendus afin qu'une réflexion puisse être portée au niveau des caisses locales, lors d'études de travaux, sur l'implantation et la mise à disposition d'emplacements sécurisés et de garages pour vélos et trottinettes lorsque les locaux le permettent.

3.3. Forfait mobilité douce

Le Crédit Mutuel Anjou ouvre le dispositif de prime à la mobilité douce prévu dans l'accord cadre de groupe aux propriétaires de trottinettes électriques. Les autres conditions d'éligibilité à la prime restent celles prévues dans l'accord cadre.

3.4. Trajet domicile travail

Les parties se sont entendues afin de garantir une journée supplémentaire de travail à distance (par semaine) pour les collaborateurs faisant plus de 80kms par jour (distance domicile travail, trajet le plus court). Cette possibilité sera admise à condition que l'adresse fiscale soit correctement renseignée dans LSRH. Ce dispositif pourra être révisé en cas de signature postérieure d'un accord de groupe ou d'entreprise portant sur la mobilité ou sur la QVT.

4^{ème} Thème : Favoriser le participatif et promouvoir un management responsable (chapitre 5 de l'accord-cadre)

4. Favoriser l'engagement des salariés dans les activités solidaires (Article 5-4 de l'accord-cadre)

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. Le Crédit Mutuel Anjou s'est engagé à promouvoir les campagnes de don du sang organisées par l'Etablissement Français du Sang.

Outre les enjeux de communication autour de ce qui est déjà fait en Anjou en termes d'autorisations d'absences, les partenaires sociaux ont mis l'accent sur la nécessité d'étendre ce dispositif aux dons de plaquettes.

Dès lors, il a été convenu de permettre aux salariés du Crédit Mutuel Anjou un système d'autorisation d'absence, comme visé ci-dessous :

- 2 x 1h00 pour le don de sang
- 2 x 2h00 pour le don de plaquettes

Le salarié devra produire une attestation à son employeur.

5^{ème} Thème : Favoriser l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle (chapitre 6 de l'accord-cadre)

5.1 Rentrée scolaire

Les parties au présent accord ont décidé d'inscrire dans celui-ci un dispositif facilitant la vie des salariés parents d'élèves. Pour cela, il est prévu de permettre au salarié de s'absenter 1h00 pour accompagner son enfant lors de la rentrée scolaire de septembre, et ce, jusqu'à la classe de 6^{ème} incluse.

Cette absence devra être signalée par écrit au manager au moins 3 jours avant. En cas d'organisation de service incompatible (*manque de collaborateurs sur place*), le manager sera en droit de refuser à titre exceptionnel cette demande. Ce refus devra donc être justifié pour des raisons de continuité de service et maintien d'activité, le manager devra en faire part dès la demande du salarié.

5.2. Salariées enceintes

Afin de favoriser l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, les parties signataires se sont mises d'accord afin d'octroyer une journée de travail à distance supplémentaire par semaine aux femmes enceintes durant la période de grossesse médicalement constatée et leur permettre de limiter les déplacements.

Cette journée devra être placée dans l'agenda après en avoir échangé avec le manager et conformément aux impératifs d'organisation de l'équipe.

CHAPITRE 2 : Dispositions relatives à la mise en place du télétravail

Les années 2020 et 2021 ont démontré les aptitudes des salariés du Crédit Mutuel Anjou à s'organiser et à s'adapter au mieux afin de rendre le travail à distance possible. Les enjeux de ce mode d'organisation sont multiples : conservation du lien social, prévention des risques professionnels, nécessité de continuité de service et relation avec la clientèle...

Afin de maintenir le lien entre le télétravailleur et son manager, l'accord insiste sur la culture du feedback (*un partage d'expérience réciproque*), essentielle à la réussite du Crédit Mutuel Anjou.

6.1. L'éligibilité au télétravail

L'accord-cadre de Groupe portant sur la qualité de vie au travail ainsi que sur le télétravail prévoit les conditions et les critères généraux applicables à l'ensemble des entités qui relèvent de la Convention de Groupe.

Conformément à l'accord-cadre, le présent accord d'entreprise précise les postes éligibles au sein du Crédit Mutuel Anjou au regard des activités exercées.

6.1.1. Les critères généraux d'éligibilité

Pour rappel, l'accord-cadre de Groupe prévoit les critères cumulatifs d'éligibilité du salarié au travail à distance suivants :

1°) 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 travail à distance.

2°) Justifier, à la date de la demande d'exercice en travail à distance, d'une ancienneté d'au moins 1 an au sein de Crédit Mutuel Alliance Fédérale et d'au moins 6 mois dans l'emploi occupé.

3°) Maîtriser les compétences et les connaissances inhérentes au métier exercé.

4°) Disposer d'une autonomie suffisante dans le poste occupé et ne nécessitant pas de soutien managérial rapproché pendant le travail à distance.

5°) Occuper un poste dont la nature des activités peut être réalisée à distance de façon partielle et régulière.

6°) Occuper un poste dont l'exécution en travail à distance est compatible avec le bon fonctionnement du service et avec la configuration de l'équipe à laquelle le salarié appartient.

7°) Disposer à son domicile de la possibilité de mettre en œuvre une organisation en travail à distance 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.

En sus, ne sont pas éligibles les apprentis, les salariés en contrat de professionnalisation, les stagiaires.

Une attention particulière sera accordée aux salariés en situation de handicap reconnu afin de garantir notamment leur maintien dans l'emploi. A ce titre, les critères généraux d'éligibilité ci-dessus définis pourront être assouplis.

6.1.2. Les postes de travail éligibles

L'accord-cadre de Groupe prévoit que la détermination des postes éligibles est définie par chaque entreprise du Groupe.

Pour rappel, le salarié exerçant une activité incompatible avec ce mode d'organisation ne pourra pas accéder au travail à distance, bien que susceptible de répondre aux critères généraux d'éligibilité tels que rappelés ci-dessus. 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.

Par ailleurs, les salariés en parcours de formation métiers (*les essentiels, professionnels, agriculture, patrimonial, Ecole des Directrices et Directeurs*) ne sont pas éligibles au travail à distance pour la durée de leur parcours de formation.

6.1.3. Les critères liés à l'environnement de travail

Le salarié devra fournir :

1°) une attestation provenant de son assureur, au titre de son assurance multirisques habitation. Cette attestation mentionnant l'exercice du travail à distance au domicile du salarié permet à l'employeur de s'assurer que celui-ci a informé son assureur privé de sa situation de travail à distance ;

Par ailleurs, Crédit Mutuel Alliance Fédérale a souscrit 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.

2°) une attestation sur l'honneur de compatibilité du domicile pour exercer en travail à distance. 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.



6.2. La mise en place du télétravail

La procédure de demande de télétravail et le contenu de l'avenant au contrat de travail du salarié sont définis par l'accord-cadre de Groupe.

6.2.1. La période d'adaptation

Conformément à l'accord-cadre de Groupe, 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 travail à distance, 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 travail à distance. Le matériel éventuellement mis à disposition du salarié dans le cadre du travail à distance 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 travail à distance convient aux deux parties et, le cas échéant, d'en revoir certaines modalités d'exercice.

6.2.2. La réversibilité du télétravail

Conformément à l'accord-cadre de Groupe, 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).

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.

6.2.3. Les changements de fonction, de service, de manager ou de domicile

Conformément à l'accord-cadre de Groupe, 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. En cas de changement de domicile, l'attestation au titre de l'assurance multirisques habitation ainsi que l'attestation sur l'honneur de compatibilité du domicile pour exercer en télétravail 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.

6.3. L'organisation du télétravail régulier

6.3.1. Le rythme de télétravail

L'accord-cadre de Groupe prévoit deux formules de rythme de télétravail possible :

- ❖ *Formule 1 : rythme de 22 jours maximum de travail à distance par année civile et par salarié.*
- ❖ *Formule 2 : rythme de X jour de travail à distance par semaine et par salarié.*

Compte tenu de l'organisation ainsi que des activités exercées au sein du Crédit Mutuel Anjou les parties au présent accord conviennent ensemble d'étendre le recours à la deuxième formule pour l'ensemble des collaborateurs. A savoir :

- ❖ ***Formule 2 : rythme de 1 jour de travail à distance par semaine et par salarié.***

En tout état de cause 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 fixées ci-dessus.

he u }
D

Rappel : Il est précisé que le télétravail s'organise à la journée. 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.

6.3.2. La durée du travail

Pour rappel et conformément à l'accord-cadre de Groupe, 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 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 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.

6.3.3. Le lieu d'exercice du travail à distance

Conformément à l'accord-cadre de Groupe, le travail à distance s'effectue au domicile principal du salarié.

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.

6.3.4. Les moyens fournis au travailleur

Conformément à l'accord-cadre de Groupe, l'employeur doit mettre à la disposition du salarié l'équipement nécessaire à l'exercice de ses missions à distance.

L'équipement mis à disposition des salariés du Crédit Mutuel Anjou est 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 speaker phone,
- D'un accès sécurisé au réseau de l'entreprise via DynamicRas.

hs
SD
4
B

6.3.5. L'indemnisation du télétravail

Les modalités d'indemnisation du télétravail sont celles prévues par l'accord-cadre de Groupe. Ainsi, 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.

6.4. Les droits et les devoirs du télétravailleur

Les droits et les devoirs du télétravailleur et notamment le respect de la vie privée et le droit à la déconnexion ou encore la confidentialité, le traitement et la protection des données sont prévus par l'accord-cadre de Groupe.

Le collaborateur travaillant depuis son Domicile dans le cadre du télétravail bénéficie de l'intégralité des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Le salarié doit informer l'entreprise de tout accident survenu dans le cadre du télétravail dans les 24 heures de sa survenance.

6.5. 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.

Les conditions permettant l'exercice de cette forme de télétravail sont définies par l'accord-cadre de Groupe.

Ainsi, le télétravail occasionnel peut être mis en place :

- En cas de circonstances exceptionnelles à la demande du salarié en accord avec le manager pour répondre à des situations inhabituelles ou d'urgence (exemples : absence exceptionnelle de transports en commun, conditions climatiques exceptionnelles, etc.).
- En cas de circonstances exceptionnelles à la demande de l'employeur notamment de menace d'épidémie, ou de force majeure, en application de l'article L. 1222-11 du Code du travail.
- En cas de situations particulières liées à la santé du salarié, dans le but de favoriser le maintien dans l'emploi ou la reprise de l'activité professionnelle après échanges entre le salarié, son manager et le médecin du travail compétent (*exemples : femmes enceintes, postes aménagés au regard de l'état de santé, etc.*)
- Pour les salariés proches aidants afin de contribuer à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

6.5.1 Afin de favoriser la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des collaboratrices, le Crédit Mutuel Anjou prévoit la possibilité de recourir à une journée supplémentaire de travail à distance pour les femmes enceintes durant la période de grossesse médicalement constatée. Cette journée supplémentaire hebdomadaire devra être posée en journée de travail à distance occasionnel (cf. 6.5 du présent accord).

he 5) 4 3

6.5.2 De la même manière, les parties se sont entendues afin de garantir une journée hebdomadaire supplémentaire de travail à distance pour les collaborateurs faisant plus de 80km par jour (distance domicile-travail a/r). Cette possibilité sera admise à condition que l'adresse fiscale soit correctement renseignée dans LSRH. Ce dispositif pourra être révisé en cas de signature postérieure d'un accord de groupe ou d'entreprise portant sur la mobilité ou sur la QVT. Cette journée devra être posée en journée de travail à distance occasionnel (cf. 6.5 du présent accord).

Cette possibilité de recourir à une journée hebdomadaire supplémentaire de travail à distance sera exclue pour les salariés en formation, conformément aux conditions d'éligibilité.

Ces mesures restent soumises aux conditions d'exercice et d'éligibilité du travail à distance stipulées dans l'accord Groupe.

Les parties au présent accord rappellent que l'exercice du télétravail dans ces situations n'est autorisé que pendant une durée limitée et déterminée dans le temps.

CHAPITRE 3 : Les dispositifs de mesure et de suivi de l'accord

L'accord-cadre de Groupe prévoit des indicateurs de suivi de la Qualité de Vie au Travail ainsi que la mise en place d'un suivi de l'accord à intervalles réguliers.

7.1. Les indicateurs de la Qualité de Vie au Travail

Pour rappel, les indicateurs de suivi prévus par l'accord-cadre de Groupe sont ceux 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 salariés 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.

7.2. Le suivi de l'accord

L'accord-cadre prévoit un suivi annuel par les Délégués Syndicaux Groupe.

Le suivi de l'accord-cadre de Groupe comprendra :

- Le suivi des actions fixées,
- L'analyse des indicateurs définis à l'article 8-1 de l'accord cadre de groupe.

En sus, au Crédit Mutuel Anjou, les parties s'accordent à suivre les indicateurs suivants :

- Nombre de demandes de journées de télétravail régulier octroyées/annulées/refusées,
- Nombre de demandes de journées de télétravail occasionnel octroyées/annulées/refusées (*et plus particulièrement sur les motifs introduits dans les articles 6.5.1 et 6.5.2*),

CHAPITRE 4 : Dispositions diverses

8. Entrée en vigueur – Durée de l'accord

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

Certaines clauses pourront être substituées de plein droit par des stipulations conventionnelles prévues dans les accords groupe nonobstant l'antériorité du présent accord.

Cet accord d'entreprise complète l'accord-cadre portant sur la Qualité de Vie au travail ainsi que sur le télétravail du 28 octobre 2020 sur un certain nombre de points.

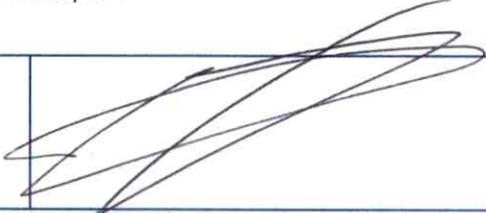
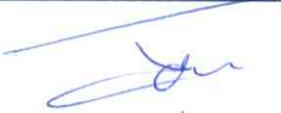
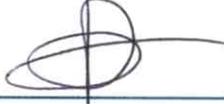
8.2. Modalités de révision de l'accord

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.

8.3. Dépôt de l'accord 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 d'Angers conformément aux dispositions du Code du travail.

Fait à Angers, le 30 juin en deux exemplaires originaux.

Pour l'entreprise	
Monsieur Anthony BOUSSARD	
Pour les Organisations Syndicales	
Pour FO	 Hélène IURE
Pour CFDT	Josias STEPHAN 
Pour SNB	 Marc MERCIER



<p>1. Name</p>	<p><u>Jasra Jasbir</u></p>
<p>2. Roll No.</p>	<p></p>
<p>3. Date</p>	<p></p>
<p>4. Signature of the Candidate</p>	
<p>5. Signature of the Teacher</p>	<p></p>
<p>6. Signature of the Head of the Institution</p>	