



CHARTRE SUR LE TRAVAIL A DISTANCE AU SEIN DU CREDIT MUTUEL ANJOU

PREAMBULE

L'année 2020 a été marquée par un contexte de crise sanitaire qui a accentué davantage les changements, a bouleversé les modes de fonctionnement et nous a amené à réinterroger les pratiques organisationnelles historiques.

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

En complément des dispositifs de l'accord-cadre de Groupe du 28 octobre 2020, des négociations ont été menées au sein du Crédit Mutuel Anjou les 9 et 16 décembre 2020 ainsi que le 22 janvier 2021 dans la perspective de conclure un accord d'entreprise de déclinaison portant sur la QVT et sur le télétravail (travail à distance).

Nonobstant l'absence d'accord, et dans le cadre d'une réflexion organisationnelle du travail, le Crédit Mutuel Anjou souhaite mettre en place le travail à distance. La partie relative à la Qualité de Vie au Travail présentée dans le projet d'accord sera finalement régie par l'accord Cadre de Groupe sur la QVT et le Travail à distance signé en fin d'année 2020.

Cette présente Charte fixe ainsi les conditions d'exécution du travail à distance en Anjou.

ARTICLE 1^{er} : Dispositions relatives à la mise en place du travail à distance

La présente Charte s'inscrit pleinement dans le cadre juridique de la mise en œuvre du télétravail explicité par l'Accord National Interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail et demeure conforme aux attentes du groupe Crédit Mutuel Alliance Fédéral sur ce sujet.

L'année 2020 a démontré les aptitudes 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, entre la nécessité de continuité de service, la conservation du lien social et enfin la prévention des risques professionnels. Afin de maintenir le lien entre le travailleur à distance et son manager, la Direction rappelle la nécessité de baser le management sur la culture de la confiance et du feed-back régulier, essentielle à la réussite du Crédit Mutuel Anjou.

Article 1-1 – L'éligibilité au travail à distance

L'accord-cadre de Groupe portant sur la QVT et le travail à distance prévoit les conditions et les critères généraux applicables à l'ensemble des entités qui relèvent de la Convention de Groupe.



La présente Charte précise alors les postes éligibles au sein du Crédit Mutuel Anjou au regard des activités exercées, tout en précisant que le travail à distance est ouvert à tous les salariés du Crédit Mutuel Anjou, sous réserve des conditions d'éligibilité ci-dessous.

Article 1-1-1 – 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 le poste de travail actuellement 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 situations de handicap reconnues afin de garantir notamment le maintien dans l'emploi de ces salariés. A ce titre, les critères généraux d'éligibilité ci-avant définis **pourront** être assouplis.

Article 1-1-2 – 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. En effet, ces salariés ont moins de 6 mois d'ancienneté dans le poste de travail actuellement occupé.

Article 1-1-3 – Les critères liés à l'environnement de travail

Conformément à l'accord-cadre de Groupe, le salarié en travail à distance devra avoir souscrit un contrat d'abonnement haut-débit à son domicile.

La qualité et le débit de la connexion Internet au domicile du collaborateur du réseau pourra être prochainement évaluée grâce à des outils de vérification développés par le Groupe.

Le salarié devra également 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.

Article 1-2 – La mise en place du travail à distance

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

Article 1-2-1 – 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, de revoir certaines modalités d'exercice du travail à distance.

Article 1-2-2 – La réversibilité du travail à distance

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 travail à distance, 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 travail à distance 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 travailler à distance.

Cette décision doit être motivée. L'avenant relatif au travail à distance 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 travail à distance. Le matériel éventuellement mis à disposition du salarié dans le cadre du travail à distance devra être restitué le cas échéant.

Article 1-2-3 – 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 travail à distance, le salarié doit réitérer sa demande de travail à distance afin que les critères d'éligibilité au dispositif soient réexaminés.

Si ces changements sont compatibles avec l'exercice du travail à distance, 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 travail à distance devront être fournies par le salarié.



Si les critères d'éligibilité ne sont plus remplis, la situation de travail à distance 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 travail à distance. Un avenant modificatif sera établi. Le matériel éventuellement mis à disposition du salarié dans le cadre du travail à distance 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 1-3 – L'organisation du travail à distance régulier

La Charte, ci-présente, rappelle que le choix de formule tient compte de la différence des tâches susceptibles d'être effectuées à distance dans les Caisses Locales du Crédit Mutuel Anjou ainsi que dans les services supports. La distinction opérée dans le choix des formules entre métiers du réseau et fonctions supports est justifiée par la nature de l'activité et les facultés d'organisation, toujours dans le but d'une saine continuité d'activité et d'une performance durable.

Article 1-3-1 – Le rythme de travail à distance

L'accord-cadre de Groupe prévoit deux formules de rythme de travail à distance possible.

Compte tenu de l'organisation ainsi que des activités exercées au sein du Crédit Mutuel Anjou, il a été décidé que les 2 formules prévues par l'accord-cadre de Groupe trouveraient à s'appliquer, selon les modalités et règles suivantes :

- **Formule 1** : rythme de 22 jours maximum de travail à distance par année civile et par salarié.

Cette formule s'adresse aux salariés des Caisses locales du Crédit Mutuel Anjou, au Centre d'Affaires, à la Gestion patrimoniale, à l'Animation Commerciale ainsi qu'à Crédit Mutuel Accueil.

Le salarié ne pourra pas exercer plus d'une journée de travail à distance par semaine.

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

Cette seconde formule ne s'adresse qu'aux salariés des fonctions :

- Supports du Crédit Mutuel Anjou autres que celles soumises à la première formule.

Il est précisé que les jours de travail à distance 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 travail à distance.

Le salarié peut également demander à annuler exceptionnellement une journée de travail à distance 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 travail à distance, 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.

Il est précisé que le travail à distance 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 travail à distance 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 travail à distance compte pour une journée complète.

Article 1-3-2 – La durée du travail

Pour rappel et conformément à l'accord-cadre de Groupe, l'exercice du travail à distance 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 travail à distance leur reste soumis à la durée journalière, au rythme et à l'organisation du travail définis dans l'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.

L'exercice du travail à distance 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 1-3-3 – Le lieu d'exercice du travail à distance

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

En outre, le dispositif de travail à distance 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.



Article 1-3-4 – Les moyens fournis au travail à distance

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,
- et d'un accès sécurisé au réseau de l'entreprise via DynamicRas.
-

Article 1-3-5 – L'indemnisation du travail à distance

Les modalités d'indemnisation du travail à distance 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 travail à distance.

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 travail à distance, correspondant au montant de la part patronale d'un titre-restaurant, majoré de 25%. Ce montant sera réévalué à chaque évolution du montant de la part patronale d'un titre-restaurant.

Article 1-4 – Les droits et les devoirs du travail à distance

Les droits et des devoirs du travail à distance 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 travail à distance 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 travail à distance dans les 24 heures de sa survenance.

Article 1-5 – Le travail à distance occasionnel

Le travail à distance occasionnel à la différence du travail à distance 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 travail à distance sont définies par l'accord-cadre de Groupe.

Ainsi, le travail à distance 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 en cas 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.

La Charte rappelle que l'exercice du travail à distance dans ces situations n'est autorisé que pendant une durée limitée et déterminée dans le temps.

CHAPITRE 2 : Entrée en vigueur et durée du plan d'action

La présente charte entre en vigueur après information du CSE et fait l'objet d'une communication à l'ensemble des salariés via PIXIS.

Cette charte est déployée en l'absence d'accord d'entreprise, celle-ci doit être interprétée à la lumière de l'accord cadre de Groupe portant sur la QVT ainsi que sur le télétravail du 28 octobre 2020. Dès lors, sa durée est établie pendant toute la durée de l'accord cadre de Groupe.

La Direction initiera après un an d'application de nouvelles négociations avec les organisations syndicales représentatives afin d'éventuellement décliner un accord d'entreprise portant sur la QVT ainsi que sur le travail à distance.

Charte à l'initiative de l'Unité Economique et Sociale du Crédit Mutuel Anjou, représentée par Monsieur Anthony BOUSSARD, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté pour s'engager sur la présente.

Anthony BOUSSARD
Directeur des Ressources Humaines
Crédit Mutuel Anjou