

**AVENANT A L'ACCORD RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL  
AU SEIN DE LA CELR DU 20 MAI 2021**

Entre,

**LA CAISSE D'ÉPARGNE LANGUEDOC ROUSSILLON (CELR)**, dont le siège social est 254, rue Michel TEULE, 34184 Montpellier représentée par Monsieur Jean-Marie NAUTE, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales :

- C.F.D.T. représentée par M. Philippe TRINQUIER
- S.U.U.N.S.A. Représenté par M. Patrice LUNA
- S.N.E-C.G.C représenté par M. Rémi DELENNE
- S.U.D-Solidaire représenté par Mme Carole JOSEPH

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

**PREAMBULE**

La Direction de la CELR a conclu le 20 mai 2021, avec les organisations syndicales représentatives un accord relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein de la CELR, pour une durée déterminée courant jusqu'au 31 décembre 2022.

Les parties se sont réunies le 30 novembre et le 14 décembre 2022 afin de faire un premier bilan sur l'organisation du télétravail mise en place au sein des Fonctions Supports et des Centres d'Affaires BDR.

En suite de quoi, les parties sont convenues de renouveler le dispositif mis en œuvre pour une durée de dix-huit mois. Dans ce contexte, les dispositions de l'accord du 20 mai 2021 sont reconduites à l'identique, à l'exception de la condition d'ancienneté requise pour l'éligibilité.

**Article 1 : Modification de l'article 4.2 de l'accord du 20 mai 2021 :**

L'article 4.2 Conditions d'éligibilité est modifié comme suit :

« Le télétravail est un mode de travail qui nécessite pour le collaborateur une capacité à s'organiser et à exercer son activité en autonomie, tout en s'intégrant au sein du collectif de travail.

M

Ru (u) Pt

Pour être éligible au télétravail, les collaborateurs devront répondre aux conditions cumulatives suivantes :

- Être titulaire d'un CDI au sein de la CELR ;
- Occuper un emploi compatible avec ce mode d'organisation (peuvent notamment être exclues les activités dont les outils ne sont pas adaptés à une utilisation à distance, les activités nécessitant du matériel sur site ou des documents papiers, étant précisé que ces exemples ne sont pas exhaustifs) ;
- Maîtriser les compétences nécessaires à l'exercice de son activité dans le respect des règles en vigueur au sein de l'Entreprise et des directives de la hiérarchie ;
- Être volontaire et formaliser une demande soumise à validation de son Directeur ;
- Faire preuve d'autonomie et de responsabilité dans la gestion de son activité ;
- Maîtriser l'utilisation à distance des nouvelles technologies (notamment les outils de communication à distance).

Les collaborateurs en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ou en stage ne sont pas éligibles au télétravail, ces dispositifs ayant pour vocation première l'acquisition et la mise en pratique de compétences dans le cadre d'une formation et d'un accompagnement dédié au sein de l'Entreprise.

Chaque Directeur organise et valide l'accès au télétravail en fonction du périmètre des emplois et des critères d'éligibilité définis en tenant compte des éventuelles priorités d'accès au télétravail relevant d'une disposition légale ou réglementaire. »

## **Article 2 : Durée de l'accord et clause de rendez-vous**

L'entrée en vigueur du présent avenant est soumise à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour de la dernière élection des titulaires du Comité Social et Economique. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Il est conclu pour une durée de dix-huit mois, son terme intervenant à cet effet au plus tard le 30 juin 2024. Il cessera ainsi de produire tout effet au-delà de cette date, sauf rédaction d'un avenant.

Les parties conviennent ainsi de se réunir au premier semestre 2024 afin d'envisager la reconduction de l'accord du 20 mai 2021 et les éventuelles évolutions à apporter.

En tout état de cause, en cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent avenant, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de 2 mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

## **Article 3 : Révision et Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute Organisation Syndicale de salariés représentative au sein de la CELR, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes de Montpellier et à la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités). Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou les Organisations Syndicales qui y sont habilitées en application de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision.

Les négociations concernant cette demande s'ouvriront au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

#### **Article 4 : Communication de l'accord et publicité**

Le texte du présent avenant, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise.

Il donnera lieu à dépôt, dans les conditions prévues aux articles L 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès de la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), via la plateforme de Télécords dédiée.

Un exemplaire sera communiqué au greffe du Conseil de Prud'hommes de Montpellier.

Il sera par ailleurs mis en ligne sur l'intranet de l'Entreprise aux fins d'information de l'ensemble des collaborateurs. Une Communication Sociale retraçant l'essentiel sera également diffusée au personnel.

Conclu à Montpellier, le *14 décembre 2022.*

Fait en 6 exemplaires

P/CELR  
Jean-Marie NAUTE  
Membre du Directoire

P/C.F.D.T.  
Philippe TRINQUIER  
Délégué syndical

P/S.N.E.-C.G.C  
Rémi DÉLENNE  
Délégué Syndical

P/S.U.-UNSA.  
Patrice LUNA  
Délégué Syndical

P/S.U.D-Solidaires  
Carole JOSEPH  
Déléguée Syndical

