

AVENANT N°2 à L'ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF AU TELETRAVAIL ET AU DROIT A LA DECONNEXION AU SEIN DU GROUPE COVEA

Entre, d'une part,

➤ Les sociétés et groupements du Groupe COVEA listés ci-dessous, et ci-après dénommés « **les Entités** » :

- **FIDÉLIA Assistance** (Société Anonyme),
- **FIDÉLIA Services** (Société Anonyme),
- **GMF ASSURANCES** (Société Anonyme),
- **GMF Vie** (Société Anonyme),
- **AM-GMF** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **Association pour le développement des Compétences** (Association),
- **MAAF Assurances** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MAAF Assurances SA** (Société Anonyme),
- **MAAF Santé** (Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité),
- **MAAF Vie** (Société Anonyme),
- **GIE EURO GESTION SANTÉ** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EURODEM** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EUROPAC** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EUROPEX** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE LOGISTIC** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE RCDI** (Groupement d'intérêt Économique),
- **MMA IARD ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MMA VIE ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MMA IARD** (Société Anonyme),
- **MMA VIE** (Société Anonyme),
- **COVEA PROTECTION JURIDIQUE** (Société Anonyme),

Représentés par **Madame Valérie HULEUX, Directrice Affaires Sociales et de la Prévention COVEA**, dûment mandatée par les Entités aux fins du présent avenant ;

Et, d'autre part,

➤ **Les Organisations Syndicales représentatives (« OSR »)** au niveau du périmètre ci-dessus délimité, représentées par leur Délégué Syndical de Groupe, dûment mandaté pour la négociation en cause :

- **La CFDT**, représentée par **Monsieur Eric GARREAU** ;
- **La CFE-CGC**, représentée par **Monsieur Xavier CORNET** ;
- **La CFTC**, représentée par **Monsieur Laurent CHRETIEN** ;
- **La CGT**, représentée par **Madame Françoise WINTERHALTER**.

Les Entités et les Organisations Syndicales Représentatives sont ensemble dénommées « **les Parties** ».

1/15

Avenant n°2 à l'accord de groupe relatif au télétravail et au droit à la déconnexion au sein du Groupe
Covéa



Sommaire

ARTICLE 1 - RECONDUCTION DES MESURES SPECIFIQUES - COVEA PROTECTION JURIDIQUE ET FIDELIA ASSISTANCE - ISSUES DES PILOTES, POUR LA DERNIERE ANNEE D'APPLICATION DE L'ACCORD (2024).....	4
ARTICLE 1.1 - COVEA PROTECTION JURIDIQUE.....	4
ARTICLE 1.2 - FIDELIA ASSISTANCE	4
ARTICLE 2 - RENFORCER L'EQUITE ENTRE LES DIFFERENTES FORMULES DE TELETRAVAIL	5
ARTICLE 2.1 - TELETRAVAIL FLEXIBLE.....	5
❖ <i>Formules de télétravail flexible.....</i>	<i>5</i>
❖ <i>Acquisition des jours de télétravail flexible</i>	<i>65</i>
❖ <i>Modalités de pose des jours de télétravail flexible.....</i>	<i>6</i>
ARTICLE 2.2 - TELETRAVAIL REGULIER	7
❖ <i>Formules de télétravail régulier.....</i>	<i>7</i>
❖ <i>Modalités de prise des jours de télétravail régulier.....</i>	<i>7</i>
ARTICLE 3 - TEMPS DE PRESENCE SUR SITE.....	8
ARTICLE 4 - REVERSIBILITE ET SUSPENSION.....	98
ARTICLE 4.1 - REVERSIBILITE TOTALE ET PARTIELLE.....	98
ARTICLE 4.2 - SUSPENSION	109
ARTICLE 5 - REGLES DE VIE ET ENGAGEMENTS DES ACTEURS	109
❖ <i>La Direction.....</i>	<i>10</i>
❖ <i>Le management.....</i>	<i>1110</i>
❖ <i>Les collaborateurs.....</i>	<i>1110</i>
❖ <i>Les instances représentatives du personnel</i>	<i>11</i>
ARTICLE 6 - ENTREE EN VIGUEUR, PRISE D'EFFET ET DUREE DE L'AVENANT	1211
ARTICLE 7 - PRINCIPE DE NON CUMUL, SUBSTITUTION, ADHESION ET REVISION.....	1211
ARTICLE 8 - NOTIFICATION	1211
ARTICLE 9 - PUBLICITE	1211
ANNEXE 1	1413
ANNEXE 2	1514
ANNEXE 3	1615



Préambule

Le 16 juillet 2021, les Parties ont signé un accord collectif de groupe relatif au télétravail et au droit à la déconnexion au sein du Groupe Covéa, à effet du 1^{er} janvier 2022 et pour une durée de trois ans, puis un avenant n°1 en date du 27 avril 2023.

Pour information, les dispositions relatives au « Droit à la déconnexion » ont été intégrées à l'accord relatif à la qualité de vie et des conditions de travail au sein de l'UES Covéa du 21 février 2022, et ne font donc plus partie de l'accord télétravail.

Les Parties ont souhaité modifier l'accord télétravail, au cours de sa dernière année d'application, pour les raisons ci-après exposées.

Dans le cadre de l'accord télétravail (article 15.1.4), des mesures spécifiques avaient été négociées et mises en œuvre au sein de deux Entités dites « pilotes » – Covéa Protection Juridique et Fidélia Assistance – permettant notamment aux collaborateurs éligibles de télétravailler jusqu'à trois jours par semaine.

La crise sanitaire liée au Covid-19 n'ayant pas permis de mettre en œuvre ces « pilotes » dans des conditions optimales, il avait été décidé avec les organisations syndicales représentatives de poursuivre l'expérimentation jusqu'au 31 décembre 2023.

Un bilan de ces mesures spécifiques a ainsi été présenté lors de la commission de suivi de l'accord télétravail le 03 juillet 2023.

Lors de cette commission, des discussions ont eu lieu amenant à négocier sur ces Entités, afin de préciser les mesures qui seront applicables au sein de ces Entités pour l'année 2024.

En outre, des mesures plus favorables que celles prévues par l'accord télétravail initial ont été mises en œuvre pour l'année 2023, suite aux Négociations Annuelles Obligatoires sur le temps de travail et à la commission de suivi de l'accord télétravail du 14 mars 2023.

Le présent avenant a donc également pour objet de reconduire ces mesures dérogatoires pour l'année 2024.

Dans une logique de responsabilisation et d'autonomisation, toutes ces mesures amènent à repenser certaines modalités d'organisation et de mise en œuvre du télétravail tel qu'il a été défini lors des réunions de négociation de l'accord télétravail qui se sont tenues en 2021, et ce dans un double objectif :

- d'assurer une meilleure équité entre toutes les formules de télétravail (régulier et flexible),
- et de permettre une meilleure prévention des risques professionnels, notamment par la lutte contre l'isolement.

Ainsi, dans un souci de préservation de la qualité des relations sociales et des enjeux autour des services aux clients, il est important de clarifier les rôles, droits et devoirs de chacun dans cette organisation du travail hybride.

Il a donc été convenu ce qui suit.

Handwritten initials and a signature in the bottom right corner of the page.

Article 1 - Reconduction des mesures spécifiques - Covéa Protection Juridique et Fidélia Assistance - issues des pilotes, pour la dernière année d'application de l'accord (2024)

Les mesures spécifiques en vigueur pour les années 2022 et 2023 au sein des Entités Covéa Protection Juridique et Fidélia Assistance sont reconduites pour l'année 2024.

L'article 15.1.4 de l'accord télétravail est donc supprimé et remplacé par le présent article.

Article 1.1 - Covéa Protection Juridique

Pour rappel, les collaborateurs de l'Entité Covéa Protection Juridique, à l'horaire (à temps complet ou à temps partiel), au forfait-jours (ou forfait-jours réduit), sont soumis à l'ensemble des dispositions de l'accord télétravail en vigueur ainsi que du présent avenant, sauf pour ce qui concerne les dispositions relatives aux cinq samedis télétravaillables complémentaires par an (articles 2.1 et 2.2 du présent avenant) qui ne s'appliquent pas.

Par exception et afin de tenir compte des discussions qui ont eu lieu lors de la réunion de la commission de suivi de l'accord télétravail du 03 juillet 2023, il est convenu que les collaborateurs de l'Entité Covéa Protection Juridique bénéficient d'une enveloppe complémentaire de 10 jours de télétravail occasionnel pour les collaborateurs en télétravail flexible, ou de 20 jours de télétravail occasionnel pour les collaborateurs en télétravail régulier, pour l'année 2024, leur permettant d'effectuer en moyenne 50% de leur temps de travail en télétravail.

Cette enveloppe complémentaire sera acquise conformément aux dispositions de l'article 2.1 du présent avenant (« acquisition des jours de télétravail flexible »).

Article 1.2 - Fidélia Assistance

Pour rappel, les collaborateurs et les managers de l'Entité Fidélia Assistance, à l'horaire (à temps complet ou à temps partiel), au forfait-jours (ou forfait-jours réduit), sont soumis à l'ensemble des dispositions de l'accord télétravail en vigueur ainsi que du présent avenant, sauf pour ce qui concerne les dispositions relatives aux cinq samedis télétravaillables complémentaires par an (articles 2.1 et 2.2 du présent avenant) qui ne s'appliquent pas.

Par exception et afin de tenir compte des discussions qui ont eu lieu lors de la réunion de la commission de suivi de l'accord télétravail du 03 juillet 2023, il est convenu qu'au sein de l'Entité Fidélia Assistance, pour l'année 2024, le télétravail est organisé comme suit :

- Les chargés d'assistance éligibles (hors managers et hors permanenciers de nuit) peuvent bénéficier d'une formule de télétravail régulier.
En plus des jours de télétravail de leur formule, les chargés d'assistance peuvent bénéficier :
 - d'un troisième jour de télétravail par semaine (jour de télétravail occasionnel, fixe dans la semaine et pré-positionné dans leur planning) s'ils sont à temps complet et planifiés au moins cinq jours par semaine,
 - d'un deuxième jour de télétravail par semaine (jour de télétravail occasionnel, fixe dans la semaine et pré-positionné dans leur planning) s'ils sont à temps partiel ou à temps complet, et planifiés quatre jours par semaine.
- Pour rappel, les managers éligibles (hors équipes de nuit) peuvent bénéficier d'une formule de télétravail flexible, sur la base d'une enveloppe de 90 jours, conformément à l'article 2.1 du présent avenant.



- Certaines populations spécifiques (telles que les médecins conseil/régulateurs, les infirmier(ère)s de régulation, les chargés d'assistance à temps partiel planifiés trois jours par semaine, les chargés d'assistance permanenciers de nuit, ainsi que leurs managers à la nuit – managers de proximité, managers d'expertise/coordination) bénéficient d'une enveloppe annuelle de jours de télétravail occasionnel. Cette enveloppe est déterminée en fonction de leur situation et dans la limite de 30 jours de télétravail occasionnel pour l'année 2024.
Cette enveloppe sera acquise conformément aux dispositions de l'article 2.1 du présent avenant (« acquisition des jours de télétravail flexible »).

Article 2 - Renforcer l'équité entre les différentes formules de télétravail

Le présent article a pour objet, pour le télétravail flexible comme pour le télétravail régulier, de :

- définir les différentes formules de télétravail,
- détailler les modalités d'acquisition des jours de télétravail,
- préciser les modalités de prise des jours de télétravail.

L'adaptation des règles de prise et d'acquisition des jours de télétravail a vocation à renforcer l'équité entre les collaborateurs en télétravail régulier (ayant un ou deux jour(s) de télétravail pré-positionné(s) sur un(des) jour(s) fixe(s) dans la semaine) et ceux en télétravail flexible (bénéficiant d'une enveloppe de 45 ou 90 jours par an, avec une souplesse dans le choix des jours).

Enfin, le présent article vise à intégrer dans l'accord télétravail, pour sa dernière année d'application en 2024, les mesures unilatérales dérogatoires, prévues initialement pour l'année 2023 exclusivement, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

Article 2.1 - Télétravail flexible

Les dispositions du présent article modifient et complètent les articles 8.2 (quatre premiers paragraphes) et 15.1.3 (premier, deuxième, quatrième paragraphe) de l'accord télétravail.

❖ Formules de télétravail flexible

Afin d'assurer une meilleure équité entre télétravailleurs réguliers et télétravailleurs flexibles, notamment s'agissant du nombre de jours de télétravail par an, les enveloppes de jours de télétravail flexibles ont été augmentées, pour l'année 2023, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires.

Pour l'année 2024, ces mesures dérogatoires sont reconduites comme suit :

L'enveloppe de jours de télétravail flexible dont bénéficient les collaborateurs éligibles est portée à :

- 90 jours de télétravail flexible par an pour les salariés bénéficiant initialement d'une enveloppe de 80 jours de télétravail par an, soit une enveloppe de 10 jours supplémentaires en 2024,
- 45 jours de télétravail flexible par an pour les salariés bénéficiant initialement d'une enveloppe de 40 jours de télétravail par an, soit une enveloppe de 5 jours supplémentaires en 2024.

Pour rappel, ce nombre est proratisé en cas de période télétravaillée inférieure à une année.



❖ Acquisition des jours de télétravail flexible

Dans le respect du principe d'équité entre télétravailleurs flexibles et télétravailleurs réguliers, il est convenu que l'enveloppe de jours de télétravail flexible (45 ou 90 jours) est totalement acquise si le collaborateur est présent toute l'année.

De ce fait, pour les collaborateurs qui sont à l'horaire à temps partiel ou au forfait-jours réduit, le nombre de jours pouvant être télétravaillés en 2024 (45 ou 90 jours) est alors proratisé, en fonction de la formule choisie, proportionnellement au taux d'activité du collaborateur concerné.

Il en est de même en cas d'entrée du collaborateur en cours d'année (entrée au sein d'une Entité de l'UES, ou entrée dans le dispositif du télétravail en cours d'année).

Il est également convenu, que les absences du collaborateur, quelle qu'en soit la nature, impactent l'enveloppe de jours de télétravail flexible, comme c'est le cas pour le télétravail régulier. L'enveloppe est dans ce cas réduite en fonction du nombre de jours d'absence calendaires (hors congés payés, JATT/jours de repos, jours fériés).

Pour l'année 2024, sera utilisée la formule suivante :

$$\frac{[\text{enveloppe de jours de télétravail flexible} \times \text{nombre de jours d'absence calendaires}]}{\text{nombre de jours calendaires dans l'année}}$$

Toutes les absences donneront lieu à abattement (hors congés payés, jours de repos/JATT, jours fériés).

Les règles d'arrondi sont définies ci-après. Si le résultat de la formule ci-dessus est :

- compris entre 0 et 0.49, il n'y a pas d'abattement,
- compris entre 0.5 et 0.99, l'abattement est de 0.5 jour,
- compris entre 1 et 1.49, l'abattement est de 1 jour,
- compris entre 1.5 et 1.99, l'abattement est de 1.5 jour...

A titre d'illustration, si un salarié est absent 5 jours calendaires en 2024, sa formule de télétravail de 90 jours sera abattue d'une journée.

❖ Modalités de pose des jours de télétravail flexible

Pour rappel, le télétravail flexible peut être réalisé par journée entière ou par demi-journée dès lors que l'autre demi-journée n'est pas travaillée et cette prise ne peut s'effectuer que sur trois des jours de la semaine au maximum, tel que précisé à l'annexe 2.

Les salariés pourront poser, en 2024, les jours de télétravail flexible dont ils bénéficient de la manière suivante :

- jusqu'à 3 jours de télétravail flexible par semaine,
- avec un maximum de 11 jours de télétravail par mois calendaire.

(cf. annexe 1 pour des exemples de positionnements possibles du télétravail sur la semaine pour les télétravailleurs flexibles).

La pose de jours de télétravail se fera dans le respect des dispositions relatives à la présence minimale hebdomadaire obligatoire sur site (article 3 du présent avenant).

Télétravail le samedi :

Il est précisé que le télétravail s'exerce, sous réserve que les directions l'autorisent, sur les jours habituellement travaillés, y compris le cas échéant le samedi, le dimanche et les jours fériés, dans le cadre défini par la fiche d'organisation en vigueur au sein de l'unité de travail.

Les collaborateurs éligibles au télétravail flexible qui travaillent le samedi pourront, sous réserve de l'accord de la direction métier, télétravailler jusqu'à cinq samedis au cours de l'année 2024.
La prise de ces samedis se fait en « télétravail occasionnel autre » et est soumis à validation managériale.

Ces cinq samedis télétravaillables s'ajouteront le cas échéant aux jours de télétravail dont bénéficie déjà le collaborateur au titre du télétravail flexible.

Quelle que soit la durée du travail de ce samedi télétravaillé (demi-journée ou journée), cela comptera pour une journée de télétravail.

Les modalités de décompte du télétravail le samedi seront précisées dans le guide des bonnes pratiques.

Il est rappelé que les Entités Covéa Protection Juridique et Fidélia Assistance sont exclues de ce dispositif.

Article 2.2 - Télétravail régulier

Les dispositions du présent article modifient l'article 8.1 (troisième paragraphe) et complètent l'article 15.1.2 de l'accord télétravail en vigueur.

❖ Formules de télétravail régulier

Pour rappel, dans les conditions prévues par l'accord télétravail en vigueur, et notamment celles fixées à l'article 8.1, et hors situations exceptionnelles visées aux articles 9 et 10, le télétravail régulier s'exerce, pour les collaborateurs à l'horaire, à raison d'un ou deux jours par semaine maximum pour les collaborateurs à temps plein.

❖ Modalités de prise des jours de télétravail régulier

Il est rappelé que les jours télétravaillés sont pris par journée entière ou, sous réserve de ce qui suit, par demi-journée.

En outre, les jours non télétravaillés, initialement prévus comme devant être télétravaillés, ne peuvent être reportés.

Toutefois, de manière dérogatoire en 2024, lorsqu'un jour planifié en télétravail tombe un jour férié chômé, le collaborateur pourra, après validation du manager, déplacer ce jour de télétravail au cours de la même semaine, ou au cours de la semaine précédente ou de la semaine suivante, étant rappelé que le collaborateur ne pourra effectuer qu'au maximum trois jours de télétravail par semaine.

Cette mesure ne s'applique pas pour les collaborateurs Fidélia, puisqu'il n'y a pas de jour chômé, compte tenu de son ouverture 24h/24, et 7 jours/7.



Télétravail le samedi :

Il est précisé que le télétravail s'exerce, sous réserve que les directions l'autorisent, sur les jours habituellement travaillés, y compris le cas échéant le samedi, le dimanche et les jours fériés, dans le cadre défini par la fiche d'organisation en vigueur au sein de l'unité de travail.

Les collaborateurs éligibles au télétravail régulier qui travaillent le samedi pourront, sous réserve de l'accord de la direction métier, télétravailler jusqu'à cinq samedis au cours de l'année 2024.
La prise de ces samedis se fait en « télétravail occasionnel autre » et est soumis à validation managériale.

Ces cinq samedis potentiellement télétravaillables s'ajouteront le cas échéant aux jours de télétravail dont bénéficie déjà le collaborateur au titre du télétravail régulier.

Quelle que soit la durée du travail de ce samedi télétravaillé (demi-journée ou journée), cela comptera pour une journée de télétravail.

Il est rappelé que les Entités Covéa Protection Juridique et Fidélia Assistance sont exclues de ce dispositif.

Article 3 - Temps de présence sur site

Les dispositions du présent article complètent l'article 15.1.1 de l'accord télétravail.

Les différentes mesures en faveur du télétravail, définies dans le présent avenant, amènent les Parties à définir des règles relatives à la présence des collaborateurs sur site.

En effet, compte tenu de l'ensemble des mesures d'assouplissement du télétravail actées par le présent avenant sur l'organisation des jours qui peuvent être télétravaillés, un collaborateur peut ainsi réaliser dans certains cas jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine.

Par conséquent, afin de prévenir l'isolement du collaborateur en télétravail, les Parties réaffirment que le maintien et le renforcement du lien social et de la cohésion d'équipe sont primordiaux
Il est ainsi préconisé, pour l'année 2024, que les collaborateurs soient présents sur site :

- 2 jours par semaine s'ils sont à temps complet,
- pour les collaborateurs en télétravail régulier et à l'horaire à temps partiel : au moins 40 % de leur cycle de travail, tel que défini dans l'outil de gestion des temps, en complément des jours télétravaillés (cf. annexe 1),
- pour les collaborateurs en télétravail flexible et à l'horaire à temps partiel ou au forfait-jours réduit : au moins 40 % du nombre de jours habituellement travaillés, tel que défini dans l'outil de gestion des temps, en complément des jours télétravaillés (cf annexe 1).

En tout état de cause, la pose de jours de télétravail flexible ne peut permettre au collaborateur d'avoir plus de deux semaines calendaires sans une présence sur site préalablement et à l'issue de cette période de deux semaines, sauf dérogation managériale (cf. annexe 3).

Article 4 - Réversibilité et suspension

Actuellement, la réversibilité ne peut s'exercer que de façon totale. Afin de permettre un assouplissement des mesures en vigueur relatives à la réversibilité et d'introduire la notion de réversibilité partielle plus favorable, l'article 14 de l'accord télétravail est supprimé et modifié comme suit :

Article 4.1 - Réversibilité totale et partielle

La réversibilité totale s'entend de la faculté, tant pour l'employeur que pour le collaborateur, de mettre fin au télétravail, le cas échéant pour une durée définie, dans les conditions prévues ci-après, le collaborateur reprenant l'exercice de son activité professionnelle exclusivement au sein de son site de rattachement.

La réversibilité partielle s'entend de la faculté, tant pour l'employeur que pour le collaborateur, de modifier la formule de télétravail du collaborateur, dans les conditions prévues ci-après, afin d'assurer pour l'avenir une présence plus importante du collaborateur sur site. Cette réversibilité partielle peut être temporaire, décidée pour une durée déterminée et définie à l'avance

Notamment :

- en cas de mise en œuvre de la réversibilité partielle pour un collaborateur ayant une formule de télétravail régulier à 2 jours par semaine, il basculera sur une formule à un jour de télétravail régulier par semaine,
- en cas de mise en œuvre de la réversibilité partielle pour un collaborateur ayant une formule de télétravail flexible à 90 jours par an, il basculera sur une formule à 45 jours de télétravail par an,
- en cas de mise en œuvre de la réversibilité partielle pour un collaborateur Covéa Protection Juridique, ou Fidélia, bénéficiant de la reconduction des mesures spécifiques sur ces Entités, ayant la possibilité de télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine, il pourra alors, selon les situations, télétravailler jusqu'à deux jours ou un jour de télétravail par semaine.

Ainsi, au-delà de la période d'adaptation précisée ci-avant, la réversibilité totale ou partielle peut être mise en œuvre, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires, et après entretien avec le manager :

- par le collaborateur, à sa demande,
- par la ligne managériale (après validation de la DRH), l'exercice de la réversibilité totale ou partielle étant basée sur des éléments objectifs, lorsqu'il est constaté dans le suivi régulier du collaborateur des difficultés répétées, ou encore si les conditions liées au(x) lieu(x) de télétravail et au bon fonctionnement du matériel n'étaient plus réunies.

Notamment, il pourra être mis fin au télétravail, ou une formule plus adaptée pourra être mise en œuvre, selon les situations rencontrées, en cas de :

- problèmes de connexion internet ou problèmes techniques récurrents, nécessitant le retour du collaborateur sur le site de rattachement au sein de l'entreprise,
- non-respect des règles de fonctionnement du télétravail, notamment celles rappelées à l'article 5 du présent avenant, ou difficultés du collaborateur à gérer à distance ses missions, avec une performance inférieure à ce qui est normalement attendu,
- problématiques liées au manque d'autonomie du collaborateur,
- nécessité de maintenir ou rétablir le lien avec le collectif de travail après une longue absence ou des absences répétées,
- difficultés rencontrées en termes d'équilibre vie professionnelle/vie privée, ou d'isolement.

L'exercice de la réversibilité, à savoir le fait de notifier à l'autre partie qu'il est mis fin au télétravail ou que la formule de télétravail est modifiée, est réalisé par tout moyen (par le biais d'un écrit). Le délai de prévenance ci-dessus court à compter de cette notification.

9/15

Avenant n°2 à l'accord de groupe relatif au télétravail et au droit à la déconnexion au sein du Groupe
Covéa



Le nombre de situations de mise en œuvre de la réversibilité partielle et de réversibilité totale sera communiqué en commission de suivi.

Article 4.2 - Suspension

Par ailleurs, le manager peut suspendre temporairement le télétravail dans les conditions suivantes :

- cela peut concerner tous les collaborateurs de son équipe, ou seulement une partie de son équipe,
- la suspension doit être décidée pour une durée déterminée et définie à l'avance,
- le manager doit respecter un délai de prévenance de 15 jours calendaires, sauf urgence, et notifie cette suspension au(x) collaborateur(s) concerné(s),
- cette suspension peut intervenir en cas d'impératifs opérationnels, ou de contraintes d'organisation et de gestion du service, nécessitant la présence physique du collaborateur tous les jours de la semaine (ex : formations, projets spécifiques, ateliers de travail, saison chez Fidélia, période de modulation haute dans certaines Entités, période de congés ou nombre d'absences important avec nécessité d'assurer une permanence ou une présence sur site,...).

La suspension du télétravail n'a pas pour effet de reporter la durée convenue de la période télétravaillée, ni de reporter les jours non télétravaillés sur une autre semaine (pour le télétravail régulier). Compte tenu de la particularité du télétravail flexible, les collaborateurs en bénéficiant peuvent quant à eux reporter ces jours non télétravaillés.

Article 5 - Règles de vie et engagements des acteurs

Afin d'organiser au mieux le travail et la cohésion des équipes, de maintenir le lien social, et de favoriser l'équilibre vie privée / vie professionnelle des collaborateurs, les Parties rappellent que des règles de vie et des bonnes pratiques doivent être respectées par tous dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail, tous les acteurs de l'entreprise ayant un rôle et une responsabilité dans la mise en œuvre de ces règles et principes.

Les Parties reconnaissent en effet que ce mode d'organisation du travail, alternant jours de présence sur site et jours de télétravail, repose sur une relation de confiance mutuelle et suppose, pour pouvoir fonctionner de manière optimale et efficace, de respecter un certain nombre de règles de vie au quotidien.

Ces règles sont rappelées dans la Charte des règles de vie et des bonnes pratiques en télétravail.

❖ La Direction

La Direction met à disposition des managers et des collaborateurs un kit de communication rappelant les dispositions en vigueur sur le télétravail, ainsi qu'une Charte des règles de vie et des bonnes pratiques en télétravail.

Les Parties tiennent également à rappeler que ce mode d'organisation de l'activité ne doit en aucun cas conduire à fragiliser le lien social.

Des mesures de prévention sont ainsi mises en œuvre afin de prévenir toute forme d'isolement ou de désertion sociale.

Il est également rappelé aux collaborateurs et managers qu'un dispositif d'assistance psychologique (24h/24, 7j/7) est accessible à tous en cas de difficultés.

❖ Le management

La direction et les managers, de par leur positionnement et leur lien direct avec les collaborateurs, jouent un rôle primordial en matière de prévention des situations à risques.

Ils sont les garants de la cohésion d'équipe et, à ce titre, sont notamment attentifs à la situation des collaborateurs en télétravail.

A cet égard, le management veille à maintenir un contact régulier avec les collaborateurs en télétravail, notamment en communiquant les informations nécessaires à l'exécution de leur mission, en organisant des échanges réguliers avec chaque télétravailleur sur la bonne exécution de sa mission et l'atteinte de ses objectifs,...

Pour rappel, il est convenu dans l'accord télétravail initial que le manager peut suspendre temporairement le télétravail dans le cadre d'événements nécessitant la présence physique du collaborateur tous les jours de la semaine (ex : formations ou projets spécifiques).

Il est également prévu que, pour une bonne organisation des services et notamment afin de s'assurer de la présence physique des collaborateurs lors de réunions d'équipe, le manager peut fixer un ou plusieurs jours, sur une semaine donnée, où il n'est pas possible de télétravailler.

Cela signifie que le manager engage une discussion avec son équipe autour des modalités de fonctionnement du collectif de travail, notamment sur la mise en place de journées « in » durant lesquelles toute l'équipe est présente, mais aussi sur le fait que la présence obligatoire lors de certains événements (réunion d'équipe, formations...) prime sur le choix du collaborateur d'être en télétravail.

❖ Les collaborateurs

Les collaborateurs en télétravail ne doivent pas adopter une organisation personnelle durable qui les empêcherait de venir sur leur site de rattachement, dans les conditions déterminées par le présent avenant.

A cet égard, les collaborateurs s'engagent à respecter les dispositions relatives au temps de présence obligatoire sur site, conformément à l'article 3 du présent avenant.

En outre, il est rappelé que le collaborateur doit être joignable, via les outils de communication mis à sa disposition par l'entreprise (mail professionnel, outils de communication à distance...). Il peut être demandé aux collaborateurs, pour lesquels l'outil Teams aura été déployé, d'ouvrir leur caméra au cours de certaines réunions organisées à distance (ils pourront, s'ils le souhaitent, flouter l'arrière-plan), dans le respect des recommandations édictées par la CNIL.

Il est également rappelé que le collaborateur devra être présent sur site, à la demande de son manager, afin d'assister à toute réunion, groupe de travail, formation..., y compris lorsque ces événements sont organisés sur une journée initialement prévue en télétravail.

❖ Les instances représentatives du personnel

Le Parties rappellent que les instances représentatives du personnel, notamment les commissions de santé, sécurité et conditions de travail d'Etablissement (CSSCTE), et la commission de santé, sécurité et conditions de travail centrale (CSSCTC), dans le cadre de leurs compétences respectives, ont également un rôle important en matière de prévention et d'alerte.

A ce titre, il leur appartient également de faire remonter les éventuelles difficultés rencontrées par les collaborateurs en télétravail ou les managers de proximité...

11/15

Avenant n°2 à l'accord de groupe relatif au télétravail et au droit à la déconnexion au sein du Groupe
Covéa

Article 6 - Entrée en vigueur, prise d'effet et durée de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2024.

Il est conclu pour une durée déterminée d'un an et cessera de produire automatiquement ses effets le 31 décembre 2024. Les Parties conviennent expressément que l'échéance du terme exclut toute poursuite des effets pour une durée indéterminée.

Article 7 - Principe de non cumul, substitution, adhésion et révision

Le présent avenant s'intégrant pleinement, à compter de sa date d'entrée en vigueur et pour sa durée, à l'accord collectif de groupe relatif au télétravail et au droit à la déconnexion au sein du groupe Covéa, il en suit les dispositions concernant le principe de non cumul, la substitution, l'adhésion et la révision.

Article 8 - Notification

Le présent avenant sera notifié, dans les plus brefs délais, par courrier recommandé ou courriel avec demande d'avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Article 9 - Publicité

Il sera déposé par le représentant légal de l'entité signataire sur la plateforme TéléAccords du Ministère du travail et au Conseil des prud'hommes compétent, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les Organisations Syndicales Représentatives sont informées de ce dépôt.

L'avenant sera mis à disposition du personnel sur l'intranet.




Fait à Paris, le 6 novembre 2023, en 7 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque signataire.

➤ **Pour les Entités,**



Valérie HULEUX
Directrice des Affaires Sociales et de la
Prévention COVEA

➤ **Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du périmètre du présent avenant,**

CFDT,

Eric GARREAU

CFE-CGC,

Xavier CORNET

CFTC,

Laurent CHRETIEN

CGT,

Françoise WINTERHALTER

ANNEXE 1

Projection du nombre de jours télétravaillables selon différentes situations de travail à temps partiel ou de forfait jours réduit

Les deux tableaux ci-dessous présentent une organisation-type de la semaine de travail du lundi au vendredi pour les salariés bénéficiant du télétravail flexible*, et pour les salariés bénéficiant du télétravail régulier (dans le cas du report, sur une autre semaine, d'un jour de télétravail régulier tombant un jour férié chômé).

Ces modalités de positionnement des journées et demi-journées de télétravail au sein de la semaine sont également valables lorsque le samedi et/ou le dimanche sont habituellement travaillés.

Ces modalités sont dérogatoires pour l'année 2024 (cf. art. 8.2 de l'accord télétravail en vigueur).

Temps de travail réparti sur	Taux	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Flexible* FJ	Flexible* SH
5 jours	100 %	Travail	Travail	Télétravail	Télétravail	Télétravail	Eligible jusqu'à 3jrs/sem	Eligible jusqu'à 3jrs/sem
5 jours	50 %	Absence Travail	Absence Travail	Absence Télétravail	Absence Télétravail	Absence Télétravail	NC	Eligible Jusqu'à 3jrs/sem
5 jours	80 %	Travail	Télétravail	Absence Travail	Télétravail	Absence Télétravail	Eligible Jusqu'à 3jr/sem	Eligible Jusqu'à 3jrs/sem
4 jours	70 %	Travail	Télétravail	Absence	Absence Travail	Télétravail	NC	Eligible Jusqu'à 2jrs/sem
4 jours	60 %	Travail	Absence Télétravail	Absence	Télétravail	Absence Travail	NC	Eligible Jusqu'à 2jrs/sem
3 jours	60 %	Travail	Travail	Télétravail	Absence	Absence	NC	Eligible 1jr/sem
Cycle (2,5 jours sur 2 sem)	Sem A	Absence	Absence	Travail	Télétravail	Travail	NC	Eligible 1jr/sem
	Sem B	Absence	Absence	Absence	Télétravail	Travail		

Temps de travail réparti sur	Taux	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Flexible* FJ	Flexible* SH
4 jours	80 %	Télétravail	Télétravail	Absence	Travail	Travail	Eligible 2jrs/sem	Eligible 2jrs/sem
Cycle (4,5 jours sur 2 sem)	Sem A	Travail	Télétravail	Absence	Télétravail	Travail	Eligible Jusqu'à 3jrs/sem	Eligible Jusqu'à 3jrs/sem
	Sem B	Travail	Télétravail	Télétravail	Télétravail	Travail		

*Pour ces collaborateurs, à temps partiel ou au forfait-jours réduit, le nombre de jours pouvant être télétravaillés en 2024 (45 ou 90 jours) est alors proratisé, en fonction de la formule choisie, proportionnellement au taux d'activité du collaborateur concerné (cf. art. 8.2 et 15.1.3 de l'accord télétravail).

Handwritten signature

ANNEXE 3

Articulation des positionnements possibles des jours de télétravail et de retour sur site en cas d'absence (article 3)

Le tableau ci-dessous présente des illustrations et ne traite pas toutes les situations qui peuvent exister en pratique.

	CP, JATT, JFO et/ou tout type d'absences
	TLT
	SUR SITE
	*absence prévisible

* sous réserve de validation managériale

JANVIER																																						
semaine	1							2							3							4							5									
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							
JF	TLT			SITE					JATT, JFO, CP et/ou ABS								JATT, JFO, CP et/ou ABS								SITE	TLT	SITE	TLT			SITE	TLT						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
JF	SITE			TLT					JATT, JFO, CP et/ou ABS								JATT, JFO, CP et/ou ABS								(TLT)	SITE	TLT			SITE	TLT							
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
JF	SITE			TLT					JATT, JFO, CP et/ou ABS*								JATT, JFO, CP et/ou ABS								SITE	TLT	SITE	TLT			SITE	TLT						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
JF	TLT			SITE					JATT, JFO, CP et/ou ABS								JATT, JFO, CP et/ou ABS								(TLT)	SITE	TLT			SITE	TLT							
<input checked="" type="checkbox"/>	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
JF	TLT			SITE					CP/ABS...			TLT					CP/ABS...			TLT					SITE	TLT	SITE	TLT			SITE	TLT						
<input checked="" type="checkbox"/>	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
JF	TLT			SITE					JATT, JFO, CP et/ou ABS								JATT, JFO, CP et/ou ABS								JATT, JFO, CP et/ou ABS								SITE	TLT				
<input checked="" type="checkbox"/>	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
JF	TLT			SITE					JATT, JFO, CP et/ou ABS								CP/ABS...			TLT					SITE	TLT	SITE	TLT			SITE	TLT						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
JF	SITE			TLT					JATT, JFO, CP et/ou ABS*								CP/ABS...			TLT					SITE	TLT	SITE	TLT			SITE	TLT						

Handwritten signature