

AVENANT DE REVISION DU PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL ET DU PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA SOUPLESSE ORGANISATIONNELLE

Entre d'une part,

La Direction de la CNAV dont le siège est situé au 110 avenue de Flandre 75019 PARIS,
représentée par Monsieur Renaud VILLARD - Directeur

Et d'autre part,

Les organisations syndicales représentatives à la CNAV :

- La CFDT représentée par Madame Corinne MARSELLA
- La CFTC représentée par Monsieur Grégory THOMAS
- La CGT représentée par Madame Isabelle MIGNON
- L'UNSA représentée par Monsieur Karim EL HACHMI

Il est convenu ce qui suit :

Sommaire

PRÉAMBULE	3
CHAPITRE 1 : ÉTAT DES LIEUX.....	4
CHAPITRE 2 : PÉRIMÈTRE DE L'ACCORD ET DEFINITION DU TÉLÉTRAVAIL À LA CNAV	5
2.1. Définition légale du télétravail	5
2.2. Définition et modalités d'exercice du télétravail à la Cnav	5
CHAPITRE 3 : CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL.....	6
3.1. Principe du volontariat et emplois éligibles au télétravail	6
3.2. Conditions de mise en œuvre s'agissant du domicile du salarié.....	7
CHAPITRE 4 : MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL	9
4.1. Contrat de travail.....	9
4.2. Mise en place du télétravail.....	10
CHAPITRE 5 : ORGANISATION DU TÉLÉTRAVAIL	11
5.1. Modalités d'organisation	11
5.2. Organisation matérielle du poste de travail du télétravailleur.....	14
5.3. Horaires et durée du travail	15
5.4. Prévention des risques.....	16
5.5. Dispositif d'accompagnement	18
CHAPITRE 6 : RÈGLES APPLICABLES A L'EXERCICE DU TÉLÉTRAVAIL	19
6.1. Prise en charge financière et frais professionnels	19
6.2. Gestion des absences.....	20
6.3. Santé, sécurité et protection des données professionnelles	20
6.4. Assistance technique	21
6.5. Assurance.....	22
CHAPITRE 7 : ÉGALITE DE TRAITEMENT ET RESPECT DES DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS.....	22
7.1. Carrière.....	22
7.2. Maintien du collectif de travail et du lien social	22
7.3. Prise en charge des frais de repas et remboursement du titre de transport.....	23
7.4. Maintien des droits collectifs	23
CHAPITRE 8 : RÔLE DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	24
8.1. Consultation du CSE.....	24
8.2. Rôle du CSE en matière de télétravail.....	24
CHAPITRE 9 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	25
9.1. Création d'une commission de suivi	25
9.2. Publicité et entrée en vigueur	25
9.3. Date d'effet et durée de l'accord.....	25
9.4. Révision	26
9.5. Adhésion.....	26

PRÉAMBULE

Au cours des six dernières années, la Cnav a progressivement mais résolument accompagné ses collaborateurs dans les mutations du travail.

Par le développement dès 2014 du télétravail, puis à partir de 2015 de la souplesse organisationnelle, et à partir de 2018 d'une plus grande flexibilité des horaires de travail, la Cnav et ses partenaires sociaux ont permis aux managers et aux salariés de l'organisme de développer leur maturité sur de nouvelles modalités de travail.

La période de crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 a inévitablement accéléré ce mouvement. Les collaborateurs de la Cnav ont démontré leur capacité à continuer à assurer les missions de service public de l'organisme. Les managers ont quant à eux démontré leur capacité à animer leurs équipes et à piloter leurs activités et projets à distance.

Cette expérience réussie illustre le champ des possibles ouvert par la confiance mutuelle et l'autonomie dont ont fait preuve les collaborateurs. Elle confirme la maturité de la Cnav pour un changement de paradigme en matière de travail à distance, se traduisant par un élargissement du champ des bénéficiaires du télétravail, en y intégrant les managers et un accès ouvert dès l'embauche.

La direction de la Cnav et les organisations syndicales constatent que le télétravail est un mode d'organisation du travail performant, dès lors qu'il se conjugue efficacement avec une présence sur site qui garantit la bonne réalisation des missions non télétravaillables, une relation de service de proximité, la cohésion des collectifs ainsi que l'innovation recherchée dans l'animation de l'intelligence collective.

Le télétravail contribue à l'amélioration des conditions de travail des salariés et à la performance globale de l'organisme.

Le télétravail participe à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée des salariés, particulièrement sur un territoire exposé à des problématiques importantes de temps de transport.

En réduisant les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, il permet également de réduire l'empreinte carbone de l'organisme et le risque routier, et s'inscrit dans la politique de développement durable de la Cnav.

Fortes des résultats du baromètre social Octomine administré durant 4 mois et du diagnostic réalisé avec l'ensemble des salariés dans le cadre de la démarche « Cnav d'après », la direction de la Cnav et les organisations syndicales ont décidé d'engager une négociation pour

élargir l'accès au télétravail des salariés de la Cnav, en révisant les accords existants sur le travail à distance.

Le présent avenant porte ainsi révision de l'ensemble des dispositions du protocole d'accord relatif au télétravail du 23 juin 2017 et du protocole d'accord relatif à la souplesse organisationnelle du 12 décembre 2018.

Les parties s'accordent pour que ses dispositions soient mises en œuvre et déployées à l'ensemble des salariés concernés au cours de l'année 2021, en tenant compte des contraintes techniques et budgétaires afférentes.

CHAPITRE 1 : ÉTAT DES LIEUX

La Cnav s'est engagée dans la mise en place progressive du télétravail dès 2011, par l'expérimentation auprès de 4 directions et une quarantaine de salariés volontaires de septembre 2011 à septembre 2014.

Sur la base de cette expérimentation, un premier accord d'entreprise a été signé le 15 juillet 2014 pour une durée de 3 ans (applicable jusqu'au 31 juillet 2017). La mise en œuvre de cet accord a donné lieu au déploiement de 10 vagues de sélections et a permis à 359 salariés de s'inscrire dans le télétravail, soit 10,10% des salariés de la Cnav.

A l'arrivée du terme de cet accord, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier un nouvel accord sur le télétravail qui a été signé le 23 juin 2017 pour une durée de 5 ans (applicable jusqu'au 31 juillet 2022). Le déploiement du télétravail s'est déroulé dans le cadre de l'organisation de 2 vagues de sélections par an. En 2019, 595 salariés bénéficiaient du télétravail à la Cnav, soit 18,03% des salariés de la Cnav.

Dans le même temps, la Cnav a mis en place un second dispositif de travail à distance innovant, ouvert à la communauté managériale : la souplesse organisationnelle (enveloppe annuelle de jours de travail à distance). Ce dispositif a été mis en place par accord d'entreprise signé le 18 décembre 2015 pour une durée de 3 ans (applicable jusqu'au 4 janvier 2019), puis par accord d'entreprise signé le 12 décembre 2018 pour une durée de 5 ans (applicable jusqu'au 31 décembre 2023).

En 2019, plus de 1100 salariés ont bénéficié du dispositif de souplesse organisationnelle, soit 33,33% des salariés de la Cnav.

Il convient de préciser qu'en 2020, 200 nouveaux salariés ont pu accéder au télétravail, dont 20 collaborateurs issus de la SSI, permettant à la Cnav de se prévaloir en 2020 de 792 télétravailleurs officiels, soit 22,24% des salariés de la Cnav.

La période de grèves des transports en commun en décembre 2019, ainsi que la période de confinement de mars à mai 2020 et aussi de post-confinement à partir de juin 2020 ont rendu nécessaire un déploiement massif et généralisé du travail à distance, qui conduit aujourd'hui la Cnav et les partenaires sociaux à s'inscrire dans un changement complet de paradigme concernant la mise en œuvre du télétravail à la Cnav.

CHAPITRE 2 : PÉRIMÈTRE DE L'ACCORD ET DEFINITION DU TÉLÉTRAVAIL À LA CNAV

2.1. Définition légale du télétravail

L'article L.1222-9 du code du travail définit le télétravail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être effectué par un salarié dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

A la Cnav, le télétravail se caractérise par des travaux réalisés hors du lieu habituel de travail (résidence administrative ou site de rattachement) (cf article 2.2. du présent avenant).

Cet article définit par ailleurs le télétravailleur comme « tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail ».

2.2. Définition et modalités d'exercice du télétravail à la Cnav

Le présent avenant vise les situations de télétravail dans lesquelles un salarié alterne, de manière volontaire et régulière, période d'activité sur son site de rattachement et période d'activité à distance :

- soit à son domicile (résidence principale et/ou secondaire, ou tout autre lieu privé régulier pour lequel le salarié est en mesure de produire une attestation d'assurance) ;
- soit dans d'autres locaux de la Cnav (télécentres ou agence retraite proche du domicile du télétravailleur sous réserve de l'accord du manager d'agence) ;
- soit dans des espaces de co-working ;
- soit pour des cas exceptionnels dans les locaux d'une Carsat (sous réserve des capacités d'accueil et de l'accord de l'organisme).

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que l'exercice du télétravail pourrait être décidé de manière unilatérale par l'employeur et sur une durée (en jours) dérogatoire au présent avenant, dans les situations limitativement énumérées ci-dessous :

- toute alerte déclenchée par les pouvoirs publics ou déclaration d'état d'urgence restreignant la circulation des salariés (pandémie...) impliquant la mise en œuvre du plan de continuité des activités (PCA) au sein des entreprises ;
- la force majeure (événement extérieur, imprévisible et irrésistible).

Les parties conviennent par ailleurs qu'il pourra être dérogé aux dispositions de l'article 5.1 du présent avenant sur une durée (en jours) dérogatoire, sur déclenchement par l'employeur et au volontariat des salariés, dans les situations suivantes :

- les conditions météorologiques exceptionnelles, qu'elles soient liées à des intempéries (neige, verglas, inondations...) empêchant ou rendant très difficile le trajet domicile/lieu de travail habituel pour les salariés ou à une situation caniculaire qui nuirait aux bonnes conditions de travail des salariés au regard de leur site de travail ;
- les perturbations d'ampleur dans les transports en commun ;
- les pics de pollution faisant l'objet de mesures préfectorales prises suivant les critères définis à l'article L.223-1 du code de l'environnement ;
- les journées d'indisponibilité des locaux de travail (électricité, chauffage, climatisation, eau, travaux...).

CHAPITRE 3 : CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL

3.1. Principe du volontariat et emplois éligibles au télétravail

La période de crise sanitaire a été riche d'enseignements et a démontré la capacité de la Cnav et de ses salariés d'assurer la continuité du service public de la retraite dans le cadre d'un travail à distance quasi-généralisé. Forte de cette expérience réussie, la Cnav souhaite donc revoir ses modalités d'organisation du travail et changer de paradigme, en ouvrant à l'ensemble des salariés la possibilité d'exercer leur activité professionnelle pour partie à distance.

L'exercice de l'activité professionnelle en alternance à distance et dans les locaux de l'organisme repose sur le principe du volontariat. Le télétravail ne peut être imposé au salarié ; le refus par celui-ci ne peut donc pas être, par définition, un motif de rupture de son contrat de travail.

Chaque salarié - en poste ou nouvellement embauché - dont le poste est éligible au télétravail devra exprimer le cas échéant la demande de s'inscrire dans cette modalité d'organisation du travail.

Ce principe du volontariat pourra être remis en cause dans les situations exceptionnelles prévues par le code du travail, et listées au dernier paragraphe de l'article 2.2 (pandémie et force majeure).

Les parties conviennent que le télétravail est accessible, par principe, à l'ensemble des emplois de la Cnav, y compris aux managers, sauf situations spécifiques (cf. ci-dessous).

Le télétravail est ainsi ouvert :

- aux salariés en CDI, à l'issue du stage probatoire et après au moins 3 mois d'activité en secteur pour les salariés en formation longue à leur intégration ;
- aux salariés en CDD de plus de six mois, à l'issue de la période d'essai ;
- aux salariés à temps plein et à temps partiel ;
- aux salariés en contrat de professionnalisation et stagiaires de longue durée (plus de 3 mois), dans la limite d'un jour par semaine pour maintenir la dimension pédagogique de l'immersion en entreprise.

Sont ainsi éligibles au télétravail les salariés volontaires, dont les activités sont compatibles avec cette forme d'organisation du travail.

Sont en revanche exclus du dispositif de télétravail :

- les salariés soumis à un régime d'astreinte à leur domicile, lors de ces périodes d'astreinte ;
- les salariés exerçant un emploi nécessitant une présence physique permanente ou importante dans les locaux de l'employeur, notamment en raison des outils de travail ;
- les salariés dont le poste de travail n'est pas suffisamment dématérialisé ;
- les salariés dont le manager utiliserait la faculté de réversibilité (cf. article 4.2.2.) ;
- les salariés d'entreprises extérieures (intérimaires et prestataires), sauf accord de leur employeur.

L'employeur définit et met à jour la liste des emplois non télétravaillables, au regard des critères de présence nécessaire sur site ou de dématérialisation insuffisante du poste de travail. Il s'engage à revoir régulièrement la possibilité de télétravail pour les métiers non télétravaillables, à l'aune du développement de la dématérialisation.

3.2. Conditions de mise en œuvre s'agissant du domicile du salarié

3.2.1. Domicile et espace de travail

Le domicile du salarié au sens du présent avenant s'entend du lieu de résidence habituelle sous la responsabilité pleine et entière du salarié, dont l'adresse figure sur le bulletin de salaire. Il peut également s'agir soit du lieu de résidence secondaire du salarié, dès lors que celle-ci est déclarée auprès de l'employeur ou d'un tout autre lieu privé régulier pour lequel le salarié est en mesure de produire une attestation d'assurance, soit d'un espace de co-working proche du domicile du salarié. Dans tous les cas, le lieu d'exercice du télétravail est situé en France. Si le salarié se retrouve dans l'impossibilité de télétravailler et est empêché de revenir sur son lieu de travail, il devra couvrir son absence par la prise de journées de congé, RTT ou d'un congé sans solde.

Le présent avenant rappelle que le salarié doit disposer d'un espace de travail dédié pour garantir la qualité des conditions de travail du salarié et prévenir le risque de porosité entre vie professionnelle et vie privée. Il peut s'agir d'un espace de travail aménagé dans une pièce ayant un autre usage, dès lors que cet espace est dédié au travail et permet l'installation du matériel informatique nécessaire le temps de l'exercice de l'activité professionnelle en télétravail

Cet espace doit par ailleurs respecter les règles d'hygiène et de sécurité nécessaires (éclairage, aération et ventilation).

Lorsque le salarié est locataire, le bail d'habitation ne doit pas faire l'objet de restriction concernant l'exercice du télétravail.

3.2.2. Conditions de mise en œuvre technique

L'espace au domicile dédié au télétravail doit être doté d'installations électriques conformes.

Dans le cadre du présent avenant, lorsque le télétravail se déroule au domicile, les télétravailleurs utiliseront leur abonnement internet personnel. La connexion devra offrir des capacités de transport de données suffisantes ¹. A défaut de débit suffisant, le télétravail ne pourra pas être mis en œuvre.

¹ Les tests réalisés au domicile devront vérifier si les seuils suivants sont atteints :

- Débit montant émission minimum : 256KbPS
- Débit descendant réception minimum : 1 MbPS
- Temps de latence: 200ms

Ainsi, le salarié devra remettre à la Cnav, lors de la signature de son avenant ou à l'occasion de la signature de son contrat de travail initial, une attestation sur l'honneur de conformité des installations électriques de son domicile et de son débit internet à l'usage du télétravail, en amont du début d'exercice en télétravail. Celle-ci permettra de valider la faisabilité technique du télétravail.

En cas de besoin circonstancié, sur demande de l'employeur, un diagnostic électrique peut être conduit par un prestataire extérieur au domicile des salariés qui se sont portés volontaires au télétravail. Ce diagnostic est à la charge financière de la Cnav. En cas de besoin, le télétravailleur assure à ses frais la mise en conformité des installations électriques de son domicile et l'installation des connectiques adaptées. Dans ce cadre, le second diagnostic technique réalisé sera également pris en charge par l'employeur

CHAPITRE 4 : MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL

4.1. Contrat de travail

L'acceptation par l'organisme et le salarié du télétravail est formalisée par avenant au contrat de travail conclu pour une durée ne pouvant pas excéder le terme du présent accord, pour les salariés en poste à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Pour les nouveaux embauchés, si le salarié fait la demande de s'inscrire dans cette modalité d'organisation du travail, les clauses relatives à l'exercice du télétravail seront annexées au contrat de travail, via un avenant au contrat de travail signé des 2 parties, à l'issue du stage probatoire ou de la période d'essai s'il est en contrat à durée déterminée

L'avenant au contrat ou le contrat initial précisent notamment :

- les conditions de réversibilité ;
- le(s) lieu(x) d'exercice du télétravail ;
- la quotité des jours travaillés en entreprise et des jours de télétravail ;
- La durée d'application de l'avenant au contrat de travail
- les plages horaires pendant lesquelles le salarié peut être contacté, correspondant aux horaires habituels de travail du salarié ;
- les règles applicables en matière de santé, sécurité et absentéisme ;
- le matériel mis à disposition par la Cnav ;
- le principe de l'indemnité forfaitaire versée par la Cnav pour la prise en compte des frais professionnels découlant de l'exercice du télétravail.

En cas de modification du nombre de jours de télétravail, un nouvel avenant est conclu à la date anniversaire de signature de l'avenant initial ou du contrat de travail.

4.2. Mise en place du télétravail

4.2.1. Bilan et entretien annuel :

Six mois après le début du télétravail, un échange sur l'exercice du télétravail est organisé entre le salarié et son manager, afin, le cas échéant, de partager les difficultés d'organisation et prévoir des ajustements.

Au moins une fois par an, un bilan spécifique des conditions d'activité en télétravail est réalisé, que ce soit à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation ou d'un des entretiens de feed-back réguliers.

4.2.2 La réversibilité permanente :

Il peut être mis fin, par chacune des parties, au télétravail, sous réserve de respecter un préavis, qui, sauf accord des parties, est de trente jours pour l'employeur et de quinze jours pour le salarié. Cette décision, qui met automatiquement fin à l'avenant au contrat de travail, est notifiée par écrit et motivée.

Ce délai de prévenance vise à permettre au salarié comme à l'employeur d'accompagner le retour à une activité professionnelle exercée exclusivement dans les locaux de la Cnav.

La faculté de réversibilité peut être utilisée par le manager pour les raisons suivantes : un manque constaté d'autonomie, des problématiques techniques trop fréquentes, un engagement trop faible, la non atteinte des objectifs individuels ou la participation insuffisante aux objectifs collectifs sans explication exogène, un risque pour la santé du salarié (déconnexion non marquée), un besoin d'accompagnement continu sur site en raison de difficultés professionnelles, des difficultés relationnelles ou un manque de communication, faisant courir le risque d'une désinsertion professionnelle....

La décision de réversibilité sera précédée d'une alerte écrite du manager assortie de leviers de compréhension en vue de remédier aux difficultés ou insuffisances rencontrées par le salarié en situation de télétravail. En l'absence d'amélioration suffisante, le manager pourra exercer la faculté de réversibilité. Les raisons de cette décision feront l'objet d'un entretien avec la ligne managériale et seront portées à la connaissance de la DRHt (réfèrent.e télétravail) .

En cas de divergence d'appréciation avec la ligne managériale, le salarié pourra saisir la DRHt (référent.e télétravail) et demander un entretien en vue d'un examen attentionné de la situation. Le salarié pourra se faire assister par un membre élu du comité social et économique lors de cet entretien.

4.2.3. La suspension provisoire du télétravail :

Le salarié peut être confronté à des circonstances qui sont de nature à l'empêcher, de manière temporaire, de réaliser ses missions en télétravail à son domicile (par exemple : incendie ou inondation du domicile, panne ou dysfonctionnement électrique ou du réseau internet).

Dans ces hypothèses, le salarié ou le manager du salarié peut demander, dès qu'il a connaissance de ces événements, la suspension sans préavis ou l'aménagement à titre temporaire du télétravail.

De la même manière, dans des situations liées à des contraintes spécifiques de nature professionnelle (exemple : clôture des comptes exigeant une présence sur site, densification conjoncturelle des rendez-vous, opérations sur site de salariés relevant de fonctions support...), le manager pourrait recourir à la suspension temporaire du télétravail.

Les interruptions d'activités liées au dysfonctionnement des outils de la Cnav ou aux pannes électriques ou du réseau internet inférieures à 2 heures, ainsi que l'interruption d'activité en raison d'une panne généralisée d'un outil métier ne seront pas décomptées du temps de travail.

CHAPITRE 5 : ORGANISATION DU TÉLÉTRAVAIL

5.1. Modalités d'organisation

Les parties s'accordent sur l'importance du maintien du lien social, de la cohésion et de la bonne interaction entre les équipes de la Cnav. Dans ce cadre, le télétravail s'effectue selon une alternance de travaux à distance d'une part et au sein des locaux habituels de travail de la Cnav d'autre part.

La Cnav demeure particulièrement attentive à sa relation de proximité avec les assurés dans son rôle d'opérateur de service public, à la cohésion des équipes et à la nécessaire transversalité entre elles, ainsi qu'au bon déroulement de ses activités non dématérialisées.

Ainsi, dans un nouveau modèle d'organisation du travail, plus hybride, une attention permanente sera accordée à une présence minimale sur site de tous les salariés, dont 2 jours par semaine fixés par le manager, quelle que soit la durée de travail contractuelle.

Ces temps de présence sur site seront notamment dédiés plus particulièrement aux activités non télétravaillables et des temps individuels et collectifs d'échanges.

Les salariés qui disposent d'un avenant au contrat de travail prévoyant un nombre de jours de travail à domicile ne dépassant pas 50% de la durée du travail mensuelle à la date de signature du présent avenant pourront conserver le bénéfice de cette formule de télétravail. Cette formule pourra être revue en cas de changement d'emploi.

Le nombre de jours de télétravail sera donc compris entre 0 et 2.5 jours par semaine en moyenne, ou un volume annuel de jours ne dépassant pas 85 jours par an pour un salarié à temps plein, selon une répartition définie en accord avec le manager. L'utilisation de l'enveloppe annuelle pourra permettre de déroger, sur accord managérial à la règle de présence minimale hebdomadaire sur site (2 à 3 jours en fonction des situations des salariés).

Pour les salariés à temps partiel, le nombre maximum de jours de télétravail devra permettre une présence moyenne sur site de 2 jours par semaine :

Ainsi le salarié disposant d'une durée contractuelle de travail comprise entre 80% et 90% ou dont le temps de travail est réparti sur 4 ou 4,5 jours hebdomadaires pourra télétravailler jusqu'à 2 jours par semaine ou 85 jours par an.

Le salarié disposant d'une durée contractuelle de travail comprise entre moins de 80% et au moins 60% ou dont le travail est réparti sur 3 ou 3,5 jours hebdomadaires pourra télétravailler 1 jour par semaine ou 43 jours par an

Le salarié disposant d'une durée contractuelle de travail comprise entre moins de 60% et au moins 50% ou dont le travail est réparti sur 2,5 jours hebdomadaires pourra télétravailler 1 jour toutes les 2 semaines ou 22 jours par an

Les dispositifs historiques de télétravail et de « souplesse organisationnelle » étant fusionnés, le salarié pourra désormais librement choisir de télétravailler de manière hebdomadaire jusqu'à 2 jours par semaine ou quelques jours par mois.

La Cnav souhaite faire appel à la responsabilité du salarié d'utiliser moins de jours de télétravail en fonction de son besoin et des nécessités de présence sur site. L'indicateur clé pour apprécier l'opportunité du télétravail doit être la performance du service public,

notamment en matière de relation client (assuré ou client interne) et l'atteinte des objectifs (y compris managériaux).

Le nombre de jours de télétravail et leur planification variable seront déterminés d'un commun accord entre le salarié et le manager, en fonction des contraintes de service et de l'organisation de l'activité du collectif de travail.

Le télétravail s'organise par journée, ou par demi-journée à la demande du salarié sur accord managérial et dans des circonstances particulières (déplacement professionnel, prise avec l'accord de l'employeur d'une demi-journée de congé ou RTT, salarié à temps partiel travaillant sur la demi-journée et effectuant cette demi-journée en télétravail ...).

En fonction des besoins du service (réunion, formation...), le manager pourra imposer au salarié de travailler sur site lors d'une journée initialement prévue en télétravail, sous réserve de respecter un délai de prévenance minimum de 4 jours ouvrés.

Dans cette hypothèse, la journée de télétravail non effectuée pourra être déplacée sur une autre journée travaillée de la semaine considérée, déterminée d'un commun accord.

Aménagements du télétravail dans des situations particulières :

- Quand le télétravail est de nature à favoriser l'emploi de salariés en situation de handicap, ou quand il est préconisé par le médecin du travail afin de permettre de maintenir un salarié en activité, la Cnav examine, en concertation avec les services de médecine du travail et le référent handicap, les conditions dans lesquelles les règles applicables peuvent être adaptées, ainsi que les éventuels aménagements du poste de travail à prévoir.
Cet examen peut, notamment, conduire à déroger à la règle de présence minimale hebdomadaire sur site.
- Les parties conviennent par ailleurs que par exception, pour des situations spécifiques, et sur une période limitée, le télétravail pourra être accordé à hauteur de 3 jours par semaine, dans les situations suivantes :
 - Les salariés de 60 ans et plus dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail des seniors ;
 - Les salariés en situation de parentalité, jusqu'aux 3 ans révolus de leur enfant, afin de faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle
 - les salariés aidants, (salariés qui accompagnent une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité selon la définition en vigueur en application du code du travail)

- les élus municipaux, conformément aux dispositions prévues par la loi relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique du 28 décembre 2019;
- les salariés en situation d'éloignement géographique dans le cadre d'une transition professionnelle (hors IDF pour les salariés des sites d'IDF et hors département d'Indre et Loire pour les salariés du site de Tours),
- sur proposition managériale, les salariés dont l'activité est télétravaillable à 100% et dont le temps de trajet est supérieur à 3h00 par jour.
- Les aménagements du télétravail des salariés à temps partiel concernés par les situations visées ci-dessus feront l'objet d'un examen par la DRHt (référent.e télétravail) au regard des nécessités de service et de la situation des salariés.

5.2. Organisation matérielle du poste de travail du télétravailleur

5.2.1. Equipement informatique et téléphonie :

Dans le cadre du télétravail au domicile, la Cnav prend en charge et fournit au télétravailleur l'équipement nécessaire à l'exercice alterné de l'activité à distance (pour ceux des salariés non encore équipés) :

- ordinateur fixe ou portable ;
- écran ;
- clavier et souris ;
- casque ;
- solution de connexion à distance (Token permettant une authentification forte : Token Rsa, Token MS Authenticator...);
- solution de téléphonie à distance.
- connectique

Aucune imprimante ne sera fournie par la Cnav au télétravailleur ; les impressions doivent s'effectuer dans les locaux de l'entreprise et doivent donc être anticipées.

Cet équipement pourra faire l'objet d'aménagements sur préconisations de la médecine du travail au bénéfice de certains salariés, au regard de leur état de santé.

Le télétravailleur prend par ailleurs en charge l'installation de l'équipement informatique à son domicile, ainsi que le transport de son ordinateur portable les jours où il travaille dans les locaux de la Cnav.

L'utilisation de ces matériels est strictement limitée à l'exercice de l'activité professionnelle. La Cnav prend en charge l'entretien, la maintenance et le dépannage du matériel fourni. Ces matériels restent la propriété de la Cnav et ils devront être restitués en cas de départ de l'entreprise ou de fin du télétravail à l'initiative de la Cnav ou du salarié.

5.2.2. Mobilier :

La Cnav s'engage à participer financièrement à l'achat de tout mobilier dédié à la prévention des troubles musculo-squelettiques. Ainsi, la Cnav s'engage à verser aux salariés qui en feraient la demande une indemnité. Ce mobilier de bureau restera la propriété du salarié. Les dépenses pour l'achat de mobilier exposées à compter du 16 mars 2020 seront prises en compte.

L'employeur s'engage ainsi à prendre en charge 50% des frais exposés par le salarié pour l'achat de mobilier. Cette indemnité, plafonnée à 200 euros sera versée sous réserve de la présentation d'un ou des justificatifs d'achat et de la prescription applicable fixée à 2 ans. L'indemnité couvrant l'achat du mobilier sera exonérée de cotisations sociales dans la limite de 50 % de la dépense réelle en application de la réglementation en vigueur.

L'employeur s'engage à étudier la nécessité de prévoir le renouvellement du mobilier lors d'une prochaine négociation sur les modalités de travail à distance.

Des conseils relatifs aux normes ergonomiques minimales à respecter pour l'achat de ces mobiliers seront communiqués aux salariés qui en feraient la demande. Un catalogue de matériels adaptés sera mis à disposition des salariés qui en feraient également la demande.

Ne pourront prétendre au bénéfice de ce remboursement les salariés réalisant leur télétravail en télécentres ou en co-working, ni les salariés disposant déjà du mobilier de bureau fourni par la Cnav.

5.3. Horaires et durée du travail

La Cnav veille au respect des règles légales relatives aux durées maximales de travail et aux temps de pause et de repos.

S'agissant des salariés soumis aux horaires collectifs, le salarié gère lui-même ses horaires de travail, sous réserve des nécessités de service ; l'organisation du télétravail s'exerce dans le cadre des horaires de travail habituels du service auquel le salarié est affecté.

A ce titre, il bénéficie des horaires variables dans le respect des plages fixes et mobiles prévues par le protocole d'accord en vigueur.

Le télétravailleur s'engage à pouvoir être joint sur les plages correspondant à ses horaires de badgeage par sa hiérarchie, ses collègues ou un interlocuteur interne ou externe.

Les partenaires sociaux reconnaissent que la frontière entre vie privée et vie professionnelle est parfois plus difficile à délimiter pour les salariés en situation de travail à distance avec potentiellement des risques accrus pour la qualité de vie au travail et la santé mentale des salariés. Pour éviter les risques liés à une trop grande porosité entre les 2 sphères et assurer l'effectivité du droit à la déconnexion, un contrôle renforcé des horaires effectués sera réalisé pour les salariés en télétravail. Ainsi, tout salarié identifié comme travaillant régulièrement en dehors des plages fixées par le dispositif d'horaires variables et dont le crédit d'heures dépasse de manière répétée les limites autorisées par le protocole relatif à l'horaire variable pourra voir remis en cause le bénéfice du télétravail.

Ce dispositif de vigilance et de suivi s'inscrit dans le cadre de l'obligation de sécurité et de protection des salariés de l'employeur.

En outre, le bénéfice des horaires variables pendant les journées de télétravail ne pourrait avoir pour conséquence de limiter les journées en présentiel aux strictes plages fixes. Les obligations professionnelles liées à des réunions ou des rendez-vous professionnels doivent pouvoir être respectées.

Le salarié ne peut effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires qu'à la demande de l'employeur.

Chaque journée de télétravail donne lieu à enregistrement dans l'outil Sirhius.

Pour ce qui concerne les salariés relevant du forfait annuel en jours, chaque journée effectuée dans le cadre du télétravail équivaut, quel que soit le nombre d'heures effectuées, à une journée de travail au sens de la convention de forfait. Les salariés au forfait jours s'engagent également à pouvoir être joints durant leur journée de télétravail.

Il est rappelé que pendant les jours d'absence (maladie, congés ...), le salarié ne pourra pas télétravailler.

5.4. Prévention des risques

5.4.1. Prévention des risques liés au télétravail :

Dans le cadre de sa politique de prévention des risques, la Cnav intégrera l'identification et les actions de prévention des risques spécifiques liés au télétravail dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUER).

5.4.2. Charge de travail et droit à la déconnexion :

Le télétravail ne doit pas avoir pour effet de modifier à la hausse ou à la baisse les missions et activités habituelles des salariés, leurs objectifs et leur charge de travail. C'est la raison pour laquelle une vigilance sera portée sur les heures de travail réalisées en télétravail afin de prévenir les dépassements horaires répétés.

La Cnav s'engage à ce que l'activité, les délais d'exécution, les objectifs et les résultats soient évalués suivant les mêmes méthodes et dans les mêmes conditions que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'entreprise.

Le salarié bénéficie de temps d'échange réguliers dédiés avec son manager qui portent sur ses conditions d'activité à distance et sa charge de travail. L'entretien annuel d'évaluation ne constitue pas l'unique temps d'échange privilégié.

À ces occasions, la charge de travail du salarié pourra être réajustée si nécessaire.

En cas de difficulté pour réaliser ou achever les travaux ou activités qui lui ont été confiés, le salarié est tenu d'en informer son manager afin de trouver les solutions appropriées aussi rapidement que possible.

Toutefois, en cas de productivité insuffisante ou de non atteinte des objectifs fixés non justifiées, le télétravail pourra être remis en cause selon les modalités décrites au 4.2.2.

La Cnav réaffirme l'importance du bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le droit à la déconnexion, qui concerne chaque salarié de l'organisme, revêt une importance particulière pour les salariés exerçant une activité utilisant les technologies de l'information et de communication à distance.

Ainsi, les salariés exerçant leur activité professionnelle en télétravail disposent d'un droit à la déconnexion en dehors des horaires et des jours habituels de travail, ainsi que pendant la durée légale de repos quotidien et hebdomadaire, et durant les congés. L'utilisation de ce droit ne saurait être prise en compte dans l'appréciation professionnelle des salariés.

Le droit à la déconnexion s'accompagne nécessairement d'un devoir de déconnexion. Ainsi, chaque salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, veillera à se déconnecter du réseau et à ne pas envoyer de courriels en dehors des heures habituelles de travail. La ligne managériale veillera au respect de ce droit, notamment en s'attachant à ne pas attendre de réponses aux sollicitations en dehors des horaires habituels de travail du salarié.

5.5. Dispositif d'accompagnement

5.5.1. Sensibilisation et formation au télétravail :

Le déploiement généralisé du télétravail induit la nécessité de travailler autrement sur la base d'une autonomie et d'une responsabilisation renforcées. Il implique également de mettre en œuvre des modes de fonctionnement collectifs et de collaboration prompts à stimuler les interactions à distance, maîtriser les outils collaboratifs et maintenir la cohésion sociale.

Afin d'accompagner les salariés dans ce changement de paradigme, la Cnav proposera des modules de formation et/ou de sensibilisation - à distance et/ou en présentiel - permettant de diffuser les bonnes pratiques d'exercice du télétravail, et d'accompagner les salariés en termes d'organisation du travail entre présentiel et distanciel et gestion du temps de télétravail.

Les télétravailleurs recevront une formation technique appropriée notamment sur les équipements techniques mis à leur disposition dans le cadre du télétravail à domicile.

Ils pourront par ailleurs bénéficier des formations accessibles à distance sur les outils bureautiques et digitaux.

Au-delà d'un accompagnement purement technique, la Cnav veillera à accompagner les télétravailleurs sur le champ de la santé au travail. Les télétravailleurs bénéficieront ainsi d'un rappel d'information concernant les positions de travail adaptées, s'agissant notamment du travail sur écran (gestes et postures) et de l'ergonomie du poste de travail.

Ils seront également accompagnés face aux enjeux de la déconnexion.

Un guide du télétravail sera remis à chaque télétravailleur, récapitulant les modalités d'organisation du télétravail à la Cnav.

5.5.2. Accompagnement renforcé des managers :

Les managers seront formés et accompagnés afin de développer leurs compétences en matière de management des mutations du travail, d'organisation et d'animation d'équipe à distance.

Un module spécifique à la gestion d'équipe à distance sera par ailleurs intégré au parcours de formation initiale des managers.

5.5.3. Les représentants du personnel :

Du fait de leur rôle en matière de santé et sécurité au travail, une action de sensibilisation à la problématique du travail à distance sera proposée aux élus titulaires et suppléants du Comité Social et Economique, ainsi qu'aux représentants de proximité.

CHAPITRE 6 : RÈGLES APPLICABLES A L'EXERCICE DU TÉLÉTRAVAIL

6.1. Prise en charge financière et frais professionnels

Les frais de maintenance du matériel mis à disposition des télétravailleurs pour l'exercice de leur activité professionnelle à domicile sont pris en charge directement par la Cnav.

Sur présentation d'une facture, la Cnav prend en charge le surcoût éventuel de l'assurance du domicile principal du salarié pour son montant réel.

Une indemnité forfaitaire journalière est versée pour la prise en compte des frais professionnels découlant de l'exercice du télétravail (abonnement internet, consommation d'électricité, d'eau, de chauffage, location d'un espace de co-working), que ce télétravail soit réalisé de manière régulière et volontaire dans le cadre prévu au contrat de travail ou sous la forme d'une enveloppe de jours. En revanche, les situations exceptionnelles visées à l'article 2.2 du présent avenant seront appréciées au cas par cas.

L'indemnité, dont le montant sera déterminé en fonction du nombre de jours télétravaillés s'élève au 1^{er} janvier 2021 à 2,60 € par jour télétravaillé. La demi-journée de télétravail est considérée comme une journée entière de travail dans le cadre du versement de l'indemnité.

L'indemnité est versée mensuellement.

L'indemnité de télétravail n'est due que dans les situations où le travail à distance est réalisé au domicile du salarié ou en situation de co-working, à l'exclusion d'autre modalité de travail à distance (télécentres).

Cette indemnité est revalorisée chaque année en fonction du taux d'évolution annuel constaté de l'indice Insee « Logement, eau, gaz et combustible » ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique, dans les conditions prévues par le protocole d'accord Ucanss relatif au travail à distance.

En outre, pour conserver cette prise en charge, le salarié doit, sur demande des services de la DRHt, être en mesure de produire ses factures d'électricité, d'Internet et de consommation de chauffage, ou de location de l'espace de co-working. Pour satisfaire à un éventuel contrôle de l'Urssaf, ces justificatifs doivent être conservés par le salarié.

L'indemnité de télétravail sera exonérée de cotisations et contributions sociales conformément aux dispositions légales en vigueur.

6.2. Gestion des absences

Les règles légales et conventionnelles régissant les absences pour congés, maladie ou accident de travail sont intégralement applicables aux salariés exerçant de manière alternée leur activité professionnelle en télétravail et sur le lieu de travail habituel.

Dans tous les cas, le salarié doit informer par tous moyens son manager avant 10 heures le jour de l'absence (sauf circonstance exceptionnelle), et transmettre dans les 48 heures son arrêt de travail au Département accueil et administration du personnel de la Direction des relations humaines et de la transformation (DRHt) ².

En cas d'accident de travail à son domicile pendant sa plage journalière de travail, il est fait application du même régime que si l'accident était intervenu dans les locaux de l'employeur pendant le temps de travail. Le salarié doit en informer et rapporter les circonstances exactes au département administration du personnel de la DRHt qui établira une déclaration d'accident du travail au plus tard dans les 48 heures.

6.3. Santé, sécurité et protection des données professionnelles

L'ensemble des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables au salarié en situation de télétravail, notamment celles concernant la surveillance médicale des salariés.

² Référence à la note de service n°2013-03 du 15 mars 2013 relative aux rappels des obligations en cas d'absence et à l'article 4.1 du règlement intérieur de la Cnav

Le salarié exerçant son activité en télétravail bénéficie notamment de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres salariés de la Cnav.

Le salarié s'engage à se conformer aux exigences et recommandations formulées par la Cnav, et est tenu de porter immédiatement à la connaissance de sa ligne managériale tout incident perturbant l'exercice de son activité professionnelle.

Le non-respect des règles par le salarié peut entraîner l'arrêt du télétravail dans le cadre du processus de réversibilité.

Par ailleurs, chaque salarié exerçant son activité en télétravail s'engage à respecter les dispositions de la « Charte de bonne utilisation et de sécurité des outils informatiques » de la Cnav, qui est annexée au règlement intérieur de la Cnav. Il s'engage notamment à respecter les règles fixées en matière de sécurité informatique, et notamment de mot de passe, ce dernier étant strictement confidentiel.

Le non-respect des règles par le salarié peut entraîner l'arrêt du télétravail dans le cadre du processus de réversibilité.

Le salarié est en outre soumis aux règles déontologiques qui s'imposent à tout salarié de la Cnav, en particulier en ce qui concerne le secret professionnel. Il s'engage en particulier à ne pas effectuer de copies, ni transmettre à autrui des fichiers informatiques qu'il réalise ou dont il a communication dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle.

Le non-respect des règles par le salarié peut entraîner l'arrêt du télétravail dans le cadre du processus de réversibilité.

6.4. Assistance technique

Le salarié en télétravail à son domicile bénéficie d'une assistance technique particulière en cas de panne ou d'incident survenant sur le matériel mis à sa disposition pour l'exercice de son activité professionnelle à domicile. En cas de difficulté (panne, mauvais fonctionnement, détérioration, perte ou vol du matériel mis à sa disposition), il est tenu d'informer immédiatement son manager et le secteur de dépannage (assistance technique de la DIE) qui interviendra dans les meilleurs délais.

En cas de problèmes liés à l'utilisation de la box personnelle, le salarié s'engage à prendre en charge les incidents en lien avec son fournisseur d'accès à internet.

Lorsque la résolution de l'incident n'est pas possible rapidement et que le télétravail à domicile s'en trouve durablement perturbé, le responsable hiérarchique du salarié prend toutes

dispositions pour assurer la reprise de l'activité professionnelle dans les locaux de l'organisme, le temps que l'incident soit résolu.

6.5. Assurance

Le salarié devra informer sa compagnie d'assurance qu'il exerce à son domicile une activité de bureau sans accueil de public à hauteur du nombre de jours travaillés à distance par semaine. Son assurance multi-risques habitation doit couvrir sa présence pendant ses journées de travail à domicile.

Le salarié doit fournir une attestation d'assurance avant la signature de l'avenant à son contrat de travail et s'engage à conserver en permanence une assurance multi-risques habitation couvrant sa présence pendant ses journées de travail à domicile. Le salarié doit être en mesure de produire, à tout moment et sur demande de la Direction des relations humaines et de la transformation, une attestation d'assurance multi-risques habitation couvrant l'exercice de son activité professionnelle à domicile.

Le matériel fourni par la Cnav pour l'exercice du télétravail n'entre pas dans la couverture de l'assurance du salarié puisque la Cnav souscrit une assurance multi-risques informatique nécessaire à la couverture du risque complémentaire lié à l'utilisation du matériel professionnel en télétravail.

CHAPITRE 7 : ÉGALITE DE TRAITEMENT ET RESPECT DES DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

Le passage en télétravail est sans incidence sur la situation du salarié qui continue de bénéficier des mêmes droits individuels et collectifs que l'ensemble des salariés de la Cnav.

7.1. Carrière

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités d'évolution de carrière que les salariés en situation comparable qui travaillent exclusivement dans les locaux de la Cnav.

7.2. Maintien du collectif de travail et du lien social

Conformément aux dispositions de l'article 5.1 du présent avenant, les parties conviennent d'organiser le télétravail de telle sorte que les salariés en télétravail hebdomadaire soient présents 2 à 3 jours par semaine selon leur situation, dont 2 jours fixes, sur leur site

d'affectation, permettant ainsi les échanges réguliers avec les collègues et le manager et la participation au collectif de travail, aux réunions de travail, aux formations et aux moments de convivialité.

La généralisation du télétravail au sein des directions rend nécessaire l'ajustement des pratiques de pilotage et de management.

L'ensemble des managers sera invité à participer à des ateliers spécifiques pour définir les nouveaux modes d'organisation et de diffusion des informations en mode réseau.

Les managers seront appelés à être vigilants sur le renforcement des temps collectifs : l'organisation régulière de points téléphoniques, la tenue de réunions bilatérales régulières à la Cnav à un rythme défini, la prise en compte des jours de présence à la Cnav des salariés pour l'organisation des réunions d'équipe, etc.

Cet accompagnement spécifique vise à maintenir pour les télétravailleurs un sentiment d'appartenance à l'équipe et à l'organisme, afin d'éviter l'éloignement social et l'isolement.

La médecine du travail, le service social, la référente Responsabilité Sociale de l'Employeur et Qualité de Vie au travail (« RSE ») et la psychologue du travail contribuent également par leur regard et leur expertise à prévenir les situations d'isolement.

7.3. Prise en charge des frais de repas et remboursement du titre de transport

Le télétravailleur bénéficie de la carte déjeuner et de la prise en charge des frais de transport dans les mêmes conditions que les salariés de la Cnav travaillant exclusivement sur site, le télétravail ne donnant lieu à aucune réduction du nombre de jours implémentés sur la carte déjeuner, ni à aucune proratisation de la prise en charge des frais d'abonnement de transport (sous réserve des frais réellement exposés) en sus de celle prévue par la réglementation en vigueur pour certains salariés à temps partiel.

Il est rappelé que les dispositions conventionnelles relatives aux frais de déplacement ne sont pas applicables aux télétravailleurs. Aussi, le télétravailleur réalisant des heures supplémentaires le week-end bénéficie de la participation employeur prévue pour les titres restaurant et non d'indemnités de repas.

7.4. Maintien des droits collectifs

En tant que salariés de l'organisme, les télétravailleurs sont pris en compte pour la détermination des seuils d'effectifs.

À l'occasion des élections professionnelles, ils bénéficient des mêmes conditions d'électorat et d'éligibilité que les autres salariés.

Comme eux, ils bénéficient de l'information diffusée par les représentants du personnel et ils ont comme les autres salariés accès à leurs représentants.

À cet égard, les télétravailleurs disposent du même accès aux informations syndicales, par l'intermédiaire des espaces syndicaux consultables sur l'intranet de la Cnav.

Enfin, les télétravailleurs peuvent, dans les mêmes conditions que les autres salariés, exercer un mandat de représentation du personnel, et disposer pour cela des mêmes moyens, notamment en termes de crédit d'heures.

Ce crédit peut être utilisé, pour tout ou partie, pendant les périodes en télétravail.

CHAPITRE 8 : RÔLE DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

8.1. Consultation du CSE

Les modalités de mise en œuvre du présent accord donneront lieu à une consultation du Comité Social et Economique (CSE) de la Cnav préalablement à son entrée en vigueur.

Un bilan annuel des données relatives au télétravail dans l'organisme sera présenté au CSE, à l'occasion de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Ce bilan permettra aux parties d'assurer le suivi de l'application du présent avenant.

8.2. Rôle du CSE en matière de télétravail

Les membres du CSE ont pour mission de contribuer à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des salariés. A ce titre et afin de s'assurer de la bonne application des dispositions relatives à la santé et à la sécurité, les membres du CSE et le service de santé au travail doivent pouvoir accéder au lieu de travail à domicile.

Cet accès est subordonné à la prise d'un rendez-vous avec le salarié, avec son accord. Le refus du salarié ne remet pas en cause la poursuite du télétravail.

Ils assurent un rôle de veille sur les impacts du télétravail généralisé sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, à partir notamment des éléments portés à leur connaissance par la Direction de la Cnav (bilan annuel), le service de santé au travail, les salariés eux-mêmes.

CHAPITRE 9 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

9.1. Création d'une commission de suivi

Une commission de suivi composée de la Direction et de 4 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord est mise en place.

Sans préjudice de la consultation du Comité Social et Economique sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, cette commission se réunira au moins une fois sur la durée de l'accord, sur invitation de la Direction, afin d'assurer le bilan des mesures prises.

La commission de suivi sera informée des mises à jour de la liste des emplois non télétravaillables, définie par l'employeur au regard des critères de présence nécessaire sur site ou de dématérialisation insuffisante du poste de travail.

La commission sera également tenue informée des travaux conduits sur le développement de la dématérialisation des activités et des réflexions sur l'avenir du travail hybride au sein de la Cnav.

9.2. Publicité et entrée en vigueur

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Sous réserve que l'avenant soit conclu selon les conditions de majorité requises par l'article L.2232-12 du code du travail, il sera déposé dans les 8 jours qui suivent sa signature sous forme dématérialisée, sur la plate-forme « TélAccords » du Ministère du Travail, ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris en un exemplaire papier original.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} juin 2021, après dépôt préalable à la DIRECCTE.

9.3. Date d'effet et durée de l'accord

L'avenant prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme, le 31 décembre 2023 et cessera de produire tout effet à cette date. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

9.4. Révision

Les parties conviennent que le présent avenant pourra être révisé, à tout moment au cours de son application, par nouvel avenant.

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-7-1, seront habilitées à engager la procédure de révision de l'avenant :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'avenant est conclu : une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'avenant et signataires ou adhérentes à cet avenant ;
- à l'issue de cette période : une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'avenant.

La validité de l'avenant de révision s'appréciera conformément aux articles L.2232-12 et suivants du Code du travail.

Les dispositions du présent avenant dont la révision est demandée s'appliqueront jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord. A défaut de nouvel accord, les dispositions dont la révision a été demandée continueront de rester en vigueur.

9.5. Adhésion

Conformément à l'article L 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale reconnue représentative, non signataire de l'avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion ultérieure sera notifiée aux signataires de l'avenant et fera l'objet des formalités de dépôt.

Fait à Paris, le

La Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse

Le Directeur

Renaud VILLARD

Les représentants des organisations syndicales

CFDT

CFTC

CGT

UNSA