

## ACCORD COLLECTIF RELATIF AU TRAVAIL À DISTANCE

### AU SEIN DE LA CERA

#### ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

- 
- La Caisse d'Épargne Rhône Alpes, dont le siège social est situé à Lyon – Tour Incity – 116 Cours Lafayette, représentée par Monsieur Guillaume ISERENTANT, en sa qualité de Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources Humaines, ci-après dénommée CERA

D'une part

Et,

- L'organisation CFDT représentée par Madame Frédérique LEVRET, en sa qualité de déléguée syndicale de la CERA,
- L'organisation syndicale CGT représentée par Madame Patricia GALLO, en sa qualité de déléguée syndicale de la CERA,
- L'organisation syndicale FO représentée par Madame Louise CUZIN, en sa qualité de déléguée syndicale de la CERA,
- L'organisation syndicale SNE-CGC représentée par Monsieur Olivier BOSSY, en sa qualité de délégué syndical de la CERA,
- L'organisation syndicale SU-UNSA représentée par Monsieur Thierry DUMOLLARD, en sa qualité de délégué syndical de la CERA,
- L'organisation syndicale SUD représentée par Monsieur Vincent CHANET, en sa qualité de délégué syndical de la CERA,

D'autre part

IL A ÉTÉ ARRÊTÉ ET CONVENU CE QUI SUIT :

## PRÉAMBULE

Le présent accord résulte d'une négociation menée avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise, en lien avec l'arrivée à échéance de l'accord collectif local en date du 14 janvier 2015 portant sur le travail à distance et conclu pour une durée déterminée de trois ans, cessant de s'appliquer de plein droit le 31 janvier 2018.

L'application de cet accord durant cette période a permis de constater que les différents modes de travail à distance qu'il prévoyait pouvaient participer à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée de ses salariés, notamment en limitant l'impact du temps de trajet domicile – lieu de travail. En outre, ces modes d'organisation permettent également de réduire les déplacements des salariés, ce qui s'inscrit dans la démarche responsable de la CERA en matière de développement durable. Enfin, ils traduisent la volonté d'instituer une plus grande souplesse dans les modes de travail éprouvés, en prenant notamment en considération l'évolution des technologies de l'information et de la communication.

Les parties signataires réitèrent dans le cadre du présent accord la nécessité de l'implication conjointe du management et des autres salariés, comme de celle des parties signataires, pour permettre la réussite du travail à distance (travail sur site distant et à domicile). L'autonomie du salarié, la relation de confiance mutuelle entre le salarié et son manager et la nature des activités sont des facteurs essentiels à cette réussite du travail. Les parties signataires maintiennent donc les principes suivants :

- ✓ le travail à distance doit s'inscrire dans l'organisation et le fonctionnement de l'Entreprise,
- ✓ le travail à distance doit être « transparent » pour l'Entreprise et ses clients comme pour les salariés,
- ✓ la journée de travail à distance est une journée de travail comme une autre.

Les parties signataires rechercheront les voies qui permettront de préserver l'intérêt et les droits des salariés, notamment dans le respect de leur vie privée, de leur santé, tout en tenant compte des nécessités opérationnelles, organisationnelles, commerciales, techniques ou financières de l'Entreprise.

Le présent accord vise donc à définir pour la durée de son application les conditions d'exercice et de mise en œuvre du travail à distance, sur site distant et à domicile, au sein de la Caisse d'Epargne Rhône Alpes, au regard de l'opportunité de mettre en place des modes de travail à distance, de la faisabilité organisationnelle et technique du travail à distance, ainsi que des conditions de sécurité liées à l'ouverture des applications métiers. Les parties signataires souhaitent ainsi expérimenter plus largement ces modes d'organisation du travail, au travers de quelques pistes d'application, notamment pour les collaborateurs du réseau commercial.

## CHAPITRE 1 – LE TRAVAIL SUR SITE DISTANT

### ARTICLE 1 - Définition

Les parties signataires conviennent que le travail sur site distant correspond à l'exécution ponctuelle de la prestation de travail par le salarié depuis un site de l'Entreprise différent de son lieu de travail habituel. Le présent accord vise plus particulièrement le travail réalisé par un salarié sur un site distant proche de son lieu d'habitation ou plus rapide d'accès que son lieu de travail habituel.

### ARTICLE 2 – Bénéficiaires – critères d'éligibilité

Les parties signataires conviennent que les salariés susceptibles de pouvoir bénéficier du dispositif de travail sur site distant devront remplir les critères d'éligibilité suivants :

- ✓ être titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein  
ou
- ✓ être titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel, dès lors que la réduction du temps de travail est inférieure ou égale à 1 journée par semaine,
- ✓ avoir deux ans d'ancienneté effective dans l'Entreprise,
- ✓ occuper un métier de nature à être exercé de façon partielle et régulière à distance de son lieu de travail habituel,
- ✓ disposer d'une capacité d'autonomie professionnelle suffisante permettant de travailler de façon régulière à distance,

### ARTICLE 3 – Organisation

Le travail sur site distant consistant pour le salarié à travailler sur un site de l'Entreprise autre que son lieu de travail habituel, il sera organisé, en accord avec le manager, via un dispositif de réservation d'espace de travail. Il appartiendra au salarié de s'organiser pour cette réservation.

Les sites susceptibles d'accueillir les salariés à cette fin seront recensés au regard notamment des critères suivants :

- ✓ sites pouvant accueillir des salariés en sus de ceux qui y sont habituellement affectés,
- ✓ sites aménagés ou pouvant être aménagés, notamment en termes de sécurité et de confidentialité,

étant précisé que toute évolution de la liste des sites éligibles donnera lieu à une information à l'instance représentative du personnel compétente en matière d'organisation et de conditions de travail.

Pour cette raison :

- ✓ La liste des Directions, Départements et Services au sein desquels le travail sur site distant est susceptible d'être proposé, sera régulièrement actualisée et communiquée à l'instance représentative du personnel compétente en matière d'organisation et de conditions de travail, ainsi qu'aux salariés concernés, après expérimentations ciblées le cas échéant.

- ✓ L'éligibilité au travail sur site distant fait l'objet d'un examen particulier pouvant conduire à des restrictions applicables au salarié, aux missions qui lui sont confiées ou aux systèmes informatiques qu'il utilise.
- ✓ Préalablement à la mise en œuvre du travail sur site distant, le manager communiquera à la Direction des Ressources Humaines le nom du salarié auquel il souhaite accorder la faculté de travailler sur site distant, la journée ou la demi-journée travaillée à distance et le site choisi.
- ✓ Il est expressément convenu que s'agissant d'une faculté, subordonnée notamment à l'organisation du service ou de l'unité à laquelle appartient le candidat au travail sur site distant et à la disponibilité des sites identifiés comme intégrés au présent dispositif, le salarié désigné comme pouvant en bénéficier ne pourra en aucune façon en revendiquer l'application systématique ni périodique.

#### **ARTICLE 4 – Travail exceptionnel sur site distant**

Nonobstant le travail sur site distant organisé selon les dispositions ci-dessus exposées, il est convenu que ce mode d'organisation du travail peut également trouver à s'appliquer de manière ponctuelle d'un commun accord entre l'Entreprise et le collaborateur, soit pour faire face à une situation exceptionnelle (intempéries, inaccessibilité provisoire des locaux habituels de travail,...), soit pour répondre à une demande du salarié, sous réserve de la faisabilité opérationnelle de cette organisation. Compte tenu du caractère non programmé que ce type de situation peut présenter, le travail exceptionnel sur site distant sera mis en place selon une procédure simplifiée.

Sous réserve de faisabilité technique et opérationnelle, le travail exceptionnel sur site distant pourra être l'occasion d'expérimenter le travail à distance pour les collaborateurs du Réseau commercial, selon des modalités préalablement définies. Les parties signataires précisent que le travail exceptionnel sur site distant est également limité à une durée d'1 journée par semaine maximum, comme prévu à l'article 10 ci-après, lorsque celui-ci est organisé pour un motif autre que les intempéries ou l'inaccessibilité provisoire des locaux habituels de travail.

### **CHAPITRE 2 – LE TÉLÉTRAVAIL À DOMICILE**

#### **ARTICLE 5 - Définition**

Le télétravail à domicile s'entend, au sens du présent chapitre et conformément à l'article L. 1222-9 du Code du travail en vigueur à la date de signature du présent accord, comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravailleur désigne toute personne salariée de l'Entreprise qui effectue du télétravail tel que défini ci-dessus.

Le domicile est le lieu de résidence habituelle du salarié lequel s'entend du lieu d'envoi du bulletin de paye et doit être localisé dans les départements suivants : Ain, Isère, Rhône, Savoie, Haute-Savoie ou plus exceptionnellement dans un département limitrophe.

#### **ARTICLE 6 – Bénéficiaires – critères d'éligibilité**

Les parties au présent accord conviennent que dans l'intérêt des salariés, des clients et de l'Entreprise, certaines activités ne peuvent être exercées à domicile, que ce soit par exemple, pour des raisons de sécurité, d'équipement matériel ou de la nature de l'activité exercée qui requiert d'être physiquement présent dans les locaux de l'Entreprise.

Les parties signataires s'accordent en effet à considérer que le télétravail à domicile ne peut être déployé auprès de tous les métiers et qu'il s'inscrit dans une relation fondée sur la confiance mutuelle entre le salarié et l'entreprise et la capacité du télétravailleur à exercer son activité de manière autonome à domicile.

L'accès au télétravail est subordonné à des conditions de faisabilité technique et organisationnelle, à l'accord du manager qui doit s'assurer notamment du bon fonctionnement de son unité et à l'accord de la Direction des Ressources Humaines.

Pour cette raison :

- ✓ La liste des Directions, Départements et Services au sein desquels le télétravail à domicile est susceptible d'être proposé, sera régulièrement actualisée et communiquée à l'instance représentative du personnel compétente en matière d'organisation et de conditions de travail, ainsi qu'aux salariés pouvant être concernés.
- ✓ L'éligibilité des salariés au télétravail à domicile fait l'objet d'un examen particulier pouvant conduire à des restrictions applicables au télétravailleur, à certaines activités confiées dans le cadre de ses missions ou aux systèmes informatiques qu'il utilise.

Sont éligibles au télétravail les salariés remplissant les conditions suivantes :

- ✓ être titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein  
ou
- ✓ être titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel, dès lors que la réduction du temps de travail est inférieure ou égale à 1 journée par semaine,
- ✓ avoir deux ans d'ancienneté effective dans l'Entreprise,
- ✓ occuper un métier de nature à être exercé de façon partielle et régulière à distance,
- ✓ disposer d'une capacité d'autonomie professionnelle suffisante permettant de travailler de façon régulière à distance,
- ✓ disposer à son domicile d'un espace compatible avec le télétravail, répondant aux normes de sécurité et d'une connexion internet avec un débit conforme aux normes de l'Entreprise.

La conformité des installations électriques du domicile du salarié est une condition préalable au commencement du télétravail. L'Entreprise prend en charge le diagnostic de conformité des installations électriques du domicile du salarié. L'Entreprise sera destinataire de ce diagnostic. En cas de non-conformité des installations électriques, l'Entreprise refusera la mise en œuvre du télétravail

sauf si le salarié concerné prend en charge les travaux nécessaires à cette mise en conformité et présente à l'issue desdits travaux un certificat de conformité pour lequel il aura lui-même financé le diagnostic.

Le salarié devra également informer sa compagnie d'assurance qu'il exerce à son domicile une activité professionnelle et s'assurer que son contrat d'assurance multirisque habitation couvre sa présence pendant ces journées de travail. Le salarié devra fournir à l'Entreprise une attestation en conséquence avant la signature de l'avenant à son contrat de travail.

L'Entreprise versera au salarié en situation de télétravail une indemnité correspondant aux frais engagés au titre de l'exercice du télétravail, estimée à 24 euros annuels bruts si le salarié a opté pour un rythme hebdomadaire d'une-demi journée télétravaillée, et 48 euros annuels, si le salarié a opté pour un rythme hebdomadaire de deux demi-journées télétravaillées. Pour éviter au salarié de faire l'avance des frais exposés, cette indemnité sera versée mensuellement.

Par ailleurs, l'entrée dans le dispositif du télétravail pourra être organisée dans le cadre de sessions annuelles.

#### **ARTICLE 7 – Déroulement du télétravail**

##### **Avenant au contrat de travail :**

Le salarié dont la candidature au télétravail est acceptée signe un avenant à son contrat de travail. Cet avenant est conclu entre la CERA et le salarié pour une durée déterminée.

L'avenant au contrat de travail précise notamment les éléments suivants :

- ✓ L'adresse du lieu de télétravail, qui ne peut être distincte du domicile déclaré par le salarié à la Direction des Ressources Humaines, cette détermination ayant un caractère exclusif,
- ✓ Le matériel mis à disposition du salarié et les conditions d'utilisation de celui-ci,
- ✓ Les modalités d'exécution du télétravail (notamment la répartition des jours travaillés en entreprise et des demi-journées télétravaillées, les plages horaires durant lesquelles le salarié doit pouvoir être joint),
- ✓ La période d'adaptation,
- ✓ Les règles de réversibilité du télétravail,
- ✓ Le rappel des règles de sécurité, de confidentialité, de conformité et de déontologie.

Le salarié s'engage à aviser la Direction des Ressources Humaines, par écrit, de tout changement dans sa situation pouvant avoir un impact dans le process de travail à distance. Dans l'hypothèse où un salarié en situation de télétravail ne serait plus éligible à ce mode d'organisation de travail, notamment en raison d'un changement d'emploi, l'Entreprise informera celui-ci de la perte d'éligibilité au dispositif et l'avenant cessera de plein droit de produire effet.

### **Période d'adaptation :**

L'exercice des fonctions dans le cadre du télétravail débutera par une période d'adaptation de 2 mois, pendant laquelle le salarié pourra décider, unilatéralement, d'y mettre fin, à condition de formuler la demande par écrit et de respecter un délai de prévenance de 15 jours.

Cette période d'adaptation doit permettre, entre autre, de vérifier la capacité du salarié à travailler à distance, et celle de la CERA à organiser le travail à distance.

Si le salarié met fin à la situation de télétravail, il reprend son activité selon les conditions antérieures à la signature de l'avenant.

### **Réversibilité permanente :**

Au-delà de la période d'adaptation, le salarié pourra demander de mettre un terme à la situation de télétravail sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 2 mois sauf accord des parties pour réduire ce délai.

Cette demande sera effectuée par écrit à la Direction des Ressources Humaines. Le salarié reprendra alors son activité selon les conditions antérieures à la signature de l'avenant.

L'Entreprise de son côté pourra mettre un terme sans délai au télétravail, durant la période d'adaptation ou au-delà, notamment :

- ✓ en cas de non-respect des règles et procédures de l'Entreprise, des règles de sécurité ou de non-respect des règles de confidentialité et de protection des données, sans que cette mesure puisse être considérée comme relevant d'une procédure disciplinaire;
- ✓ en raison de problèmes techniques ou si les locaux où s'effectue le travail à domicile s'avéraient non adaptés ou ne respectent pas les normes en vigueur ;
- ✓ en raison du risque durable de désorganisation du service, et après avis de la DRH.
- ✓ en cas de changement d'emploi du salarié,

Lorsqu'il est mis fin au télétravail, le salarié effectue à nouveau entièrement son activité sur son lieu de travail habituel.

### **Suspension provisoire :**

Il est rappelé que le lieu normal d'exécution du contrat de travail demeure l'Entreprise. Ainsi, sans pour autant remettre en cause ce mode d'organisation du travail, le salarié ou son supérieur hiérarchique pourront suspendre provisoirement le télétravail, avec ou sans report, en cas de besoin avéré moyennant un délai de prévenance d'une semaine calendaire, hors situation d'urgence.

Cette demande sera formulée par écrit entre le manager et le salarié et motivée par des circonstances exceptionnelles, des impératifs opérationnels, des nécessités de service ou un empêchement personnel provisoire par exemple.

### Suivi du salarié en situation de télétravail à domicile :

Chaque année, un entretien de suivi portant notamment sur l'organisation du temps de travail et la régulation de la charge de travail du salarié sera organisé. Celui-ci pourra être réalisé à l'occasion de l'entretien annuel d'appréciation.

### ARTICLE 8 – Travail exceptionnel à domicile

Nonobstant le travail à domicile organisé selon les dispositions ci-dessus exposées, il est convenu que ce mode d'organisation du travail peut également trouver à s'appliquer de manière ponctuelle d'un commun accord entre l'Entreprise et le collaborateur, soit pour faire face à une situation exceptionnelle (intempéries, inaccessibilité provisoire des locaux habituels de travail,...), soit pour répondre à une demande du salarié, sous réserve de la faisabilité opérationnelle de cette organisation, et notamment la garantie apportée par le salarié de la conformité des installations électriques et du caractère adapté de la configuration de son domicile. Compte tenu du caractère non programmé que ce type de situation peut présenter, le travail exceptionnel à domicile sera mis en place selon une procédure simplifiée. Les parties signataires précisent que le travail exceptionnel à domicile est également limité à une durée d'1 journée par semaine maximum, comme prévu à l'article 10 ci-après, lorsque celui-ci est organisé pour un motif autre que les intempéries ou l'inaccessibilité provisoire des locaux habituels de travail.

### ARTICLE 9 – Expérimentation

Sous réserve de faisabilité technique et opérationnelle, le travail exceptionnel à domicile pourra être l'occasion d'expérimenter le travail à domicile pour les collaborateurs du Réseau commercial, selon des modalités préalablement définies. Les parties signataires conviennent que la conduite de ces expérimentations nécessitera, avant leur mise en œuvre, l'ouverture préalable de négociations. Les parties signataires précisent que le travail à domicile expérimenté au titre du présent article sera également, en tout état de cause, limité à une durée d'1 journée par semaine maximum, comme prévu à l'article 10 ci-après.

## CHAPITRE 3 – LE TRAVAIL NOMADE

La notion de télétravail couvre également la situation des salariés qui, de par leurs fonctions, sont amenés à travailler régulièrement hors des locaux de l'entreprise, et notamment dans les locaux de leurs interlocuteurs externes (clients, fournisseurs, filiales...).

Pour autant, il est convenu que ne sont pas visés par les dispositions du présent accord ces salariés dits « nomades », qui exercent des activités itinérantes par leur nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'entreprise et pour lesquels les technologies de l'information et de la communication ont pour seul objet de faciliter le travail, notamment avec la clientèle, ainsi que le contact avec l'entreprise.

## CHAPITRE 4 – PRINCIPES COMMUNS AU TRAVAIL SUR SITE DISTANT ET À DOMICILE

### ARTICLE 10 : Principes généraux d'organisation

#### Formulation de demande :

Le salarié qui souhaite intégrer le télétravail à domicile ou le travail sur site distant formule sa demande auprès de la Direction des Ressources Humaines et du manager de l'unité au moins 2 mois avant la date d'effet souhaitée.

Une réponse écrite est adressée au salarié dans le délai d'un mois qui suit la demande.

#### Maintien du lien avec l'Entreprise et de la cohésion sociale :

En vue de préserver la cohésion sociale, l'entreprise veille à ce que le salarié en situation de travail à distance :

- reste impliqué dans l'Entreprise ;
- conserve les interactions avec sa hiérarchie et ses collègues de travail ;
- et poursuive son déroulement de carrière (formation, évaluation, gestion de la carrière et des compétences...) comme s'il travaillait sur son lieu de travail habituel.

Le travail à distance s'organise dans un cadre hebdomadaire, par demi-journée, sans qu'il puisse excéder une journée par semaine au maximum. La ou les demi-journées sont fixées en concertation avec le manager.

Le travailleur à distance s'oblige à assister aux réunions, rendez-vous et manifestations collectives (séminaires, salons professionnels...) où sa présence sera nécessaire ainsi qu'aux formations dont il pourrait bénéficier dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle.

#### Volontariat :

Le travail à distance, (travail sur site distant et télétravail à domicile), revêt un caractère volontaire. L'initiative de la demande appartient donc au salarié mais réciproquement ce passage au travail à distance ne peut être obtenu par le salarié sans l'accord de son manager et de la Direction des Ressources Humaines pour le télétravail à domicile.

Le travail à distance est un nouveau mode d'organisation du travail qui s'accompagne de changements importants, tels que l'éloignement physique de son manager et de son équipe ou le domicile principal comme lieu de travail pour le télétravail. Les parties signataires s'accordent donc sur le fait que les impacts de ces changements doivent être mesurés et pris en compte par le salarié dans sa décision de solliciter le bénéfice de ce dispositif.

### **Modalités d'arbitrage éventuel en cas de demandes simultanées au sein d'une unité de travail :**

Le travail à distance est un des modes d'organisation du travail de l'entreprise. Pour des raisons organisationnelles et de continuité de service, il doit trouver à s'articuler avec les autres modes d'organisation de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent que si un choix doit être fait, notamment pour des raisons organisationnelles, entre plusieurs salariés (après étude des conditions d'éligibilité) au sein d'une même unité, il sera tenu compte notamment de la distance géographique entre le domicile et le lieu de travail et/ou du temps de trajet, du temps de présence physique hebdomadaire au sein de l'équipe, de l'égalité d'accès pour les hommes et les femmes.

En pareille situation, un salarié ayant déjà bénéficié du travail à distance pourrait voir sa demande de renouvellement refusée afin de permettre à un autre salarié de bénéficier de cette organisation du travail.

En cas de pluralité de demandes au sein d'une même unité, la hiérarchie pourra être amenée à effectuer des arbitrages en lien avec la Direction des Ressources Humaines en fonction des critères visés ci-dessus.

### **Modalités d'exécution du travail à distance :**

L'Entreprise fournira et entretiendra le matériel nécessaire à l'exercice du travail à distance et le salarié devra utiliser exclusivement celui-ci, hors les situations exceptionnelles visées aux articles 4 et 8 du présent accord.

Le matériel mis à disposition ne pourra être utilisé que pour un usage professionnel. Le salarié devra strictement se conformer aux conditions d'utilisation du matériel professionnel fourni définies par la CERA et ce matériel restera la propriété de l'Entreprise. Le salarié s'engage à en assurer la bonne conservation et est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires.

S'agissant de la durée du travail, le salarié en situation de travail à distance gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation en vigueur, des accords collectifs et règles d'entreprise applicables, et s'engage à respecter notamment sa durée de travail contractuelle, les plages de travail quotidiennes et hebdomadaires et les temps de repos conventionnels, ainsi que les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail et les temps de repos obligatoires. Les plages durant lesquelles le salarié s'engage à être joignable étant variables selon les métiers / activités, elles seront précisées par avenant au contrat de travail.

La charge de travail du salarié en situation de travail à distance est équivalente à celle des salariés en situation comparable travaillant sur leur lieu habituel de travail.

D'une manière plus générale, le salarié en situation de travail à distance bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que le salarié accomplissant sa prestation de travail sur son lieu de travail habituel.

Le salarié en situation de travail à distance demeurant soumis à l'ensemble des dispositions applicables aux salariés de l'Entreprise, il doit ainsi notamment continuer à respecter les dispositions du règlement intérieur et ses annexes. Il doit également continuer à observer la discrétion la plus

TD  
L  
R  
CC  
NC  
16

stricte sur les informations se rapportant aux activités de l'Entreprise et assurer la confidentialité de ces informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre professionnel, sur tous les supports et par tout moyen et notamment sur papier, oralement, au téléphone ou électroniquement. Il doit enfin veiller à empêcher l'accès ainsi que toute utilisation abusive ou frauduleuse des équipements professionnels mis à sa disposition et aux données qu'ils contiennent.

## **CHAPITRE 5 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **ARTICLE 11 : MODALITÉS D'INFORMATION DES SALARIÉS**

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés de la CERA via l'espace RH de l'Intranet de la CERA.

### **ARTICLE 12 : DURÉE DE L'ACCORD ET ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet le 1<sup>er</sup> mars 2018 et cessera de plein droit le 31 mars 2021, sauf opposition régulière exercée dans les délais légaux.

Le présent accord étant conclu pour une durée déterminée, il est expressément prévu qu'il ne pourra perdurer au-delà de sa date d'échéance et avoir valeur d'accord à durée indéterminée.

### **ARTICLE 13 : SUIVI DE L'ACCORD**

Il est convenu qu'un bilan annuel de l'application du présent accord sera réalisé et présenté à l'instance représentative des salariés compétente en matière d'organisation et de conditions de travail, incluant, le cas échéant, un point sur les expérimentations concernant les salariés du Réseau commercial.

### **ARTICLE 14 : REVISION OU DENONCIATION**

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

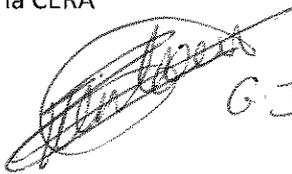
L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

**ARTICLE 15 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE**

Le présent accord est établi en 9 exemplaires. Il entrera en vigueur après réalisation des formalités d'information et de dépôts auprès de la DIRECCTE et du Conseil des Prud'hommes. Il est précisé que cet accord sera également transmis à la branche Caisse d'Epargne, dans le cadre des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Lyon, le 1<sup>er</sup> mars 2018  
En 9 exemplaires originaux.

Pour la CERA

  
G. ISERENTANT

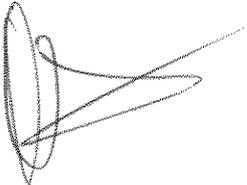
Pour la CFDT F. LEVRET



Pour la CGT

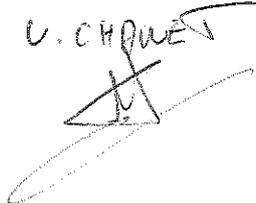
P. GALLO  


Pour FO L. COZIN



Pour le SNE-CGC

Pour SUD

C. CHAPUET  


Pour le SU-UNSA

  
Th. Dumollard