

# AVENANT N°1 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* » :

- **ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **FIDÉLIA Assistance** (Société Anonyme),
- **FIDÉLIA Services** (Société Anonyme),
- **GMF ASSURANCES** (Société Anonyme),
- **GMF Vie** (Société Anonyme),
- **LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **TÉLÉASSURANCES** (Société Anonyme),
- **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 ATLAS Service et Développement** (Groupement d'intérêt Économique),
- **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),
- **EUROVAD** (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),

Représentées par **Monsieur Marc-Antoine BOSCO, Directeur Affaires Sociales Groupe**, dûment mandaté par les Entités aux fins du présent accord ;

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 **Madame Carole GENTILUCCI**;
- **La CFE-CGC**, représentée par **Monsieur Pierre MEYNARD** ;
- **La CFTC**, représentée par **Madame Nadia ASSAOUI** ;
- **La CGT**, représentée par **Madame Françoise WINTERHALTER** ;
- **L'UNSa**, représentée par **Monsieur Philippe BABOIN** ;

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

## SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	2
Préambule.....	2
Article 1 : Objet du présent avenant .....	2
Article 2 : Modification de l'article 4 intitulé « Le télétravail » .....	3
Article 3 : Modification de l'article 7 intitulé « Les conditions relatives à l'activité » .....	3
Article 4 : Modification de l'article 8 intitulé « Les conditions relatives aux salariés » .....	3
Article 5 : Modification de l'article 9.1 intitulé « Situations de télétravail occasionnel supposant un accord entre le salarié et l'employeur » .....	5
Article 6 : Modification de l'article 10 intitulé « Les conditions relatives au domicile » .....	5
Article 7 : Modification de l'article 11 intitulé « Processus et formalisation de l'accord » .....	5
Article 8 : Modification de l'article 13 intitulé « Suspension et réversibilité du télétravail » .....	5
Article 9 : Modification de l'article 14.1.2 intitulé « Le télétravail régulier » .....	5
Article 10 : Modification de l'article 14.1.3 intitulé « Le télétravail flexible » .....	6
Article 11 : Ajout d'un article 14.1.4 intitulé « Entités pilotes » .....	6
Article 12 : Modification de l'article 14.4 intitulé « Prise en charge forfaitaire des coûts liés au télétravail » .....	7
Article 13 : Prise d'effet et durée de l'avenant.....	8
Article 14 : Principe de non cumul, substitution, adhésion et révision .....	8
Article 15 : Notification.....	8
Article 16 : Publicité.....	8

\*\*\*

### Préambule

Le 21 novembre 2018, les Parties ont signé un accord collectif de groupe relatif au télétravail et au droit à la déconnexion au sein du Groupe COVEA, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et pour une durée de trois ans.

Les Parties ont souhaité modifier cet accord, pour sa troisième année d'application, soit au titre de l'exercice 2021.

Ainsi, il a été convenu ce qui suit.

### Article 1 : Objet du présent avenant

Le présent avenant a pour objet :

- s'agissant des conditions d'éligibilité au télétravail, de supprimer les conditions d'ancienneté minimales dans les Entités d'une part et dans le même métier / domaine d'activité d'autre part ; les autres conditions demeurent applicables, et notamment la validation du manager ;

- s'agissant du seuil de 30% de télétravailleurs (salariés à l'heure) en 2021, de réévaluer ce seuil qui pourra aller jusqu'à 100%, sous réserve des dispositions prévues par l'accord, et notamment des conditions relatives

MAB PB SP CG NA

à l'activité ;

- de permettre aux salariés à l'horaire d'accéder au télétravail flexible ;
- s'agissant du télétravail flexible, de proposer une formule à 80 jours maximum, en plus de la formule à 40 jours maximum, sans qu'il s'agisse d'un droit acquis à télétravailler ce nombre de jours ;
- de permettre l'exercice du télétravail en demi-journées, dans les conditions prévues ci-après ;
- de tester, dans deux entités « pilotes », la mise en place d'une enveloppe supplémentaire de jours de télétravail flexible, dans les conditions exposées ci-après.

Enfin, les Parties souhaitent rappeler leur attachement au principe de rotation prévu dans l'accord, lequel va avoir véritablement vocation à s'appliquer pour la première fois en 2021. Ainsi, il est rappelé qu'en toute hypothèse, en cas d'arbitrage, une rotation doit être effectuée entre les salariés éligibles à la fin de chaque période télétravaillée.

## **Article 2 : Modification de l'article 4 intitulé « Le télétravail »**

Le huitième paragraphe de l'article 4 est supprimé et remplacé par le paragraphe suivant.

« Par suite, l'accès au dispositif suppose de respecter les conditions fixées par le présent accord, lequel prévoit des dispositions relatives :

- au télétravail régulier, lequel s'entend dans le présent accord comme la faculté pour les salariés à l'horaire de télétravailler un ou plusieurs jours hebdomadaires fixés préalablement et se répétant à l'identique chaque semaine (article 8.2),
- au télétravail flexible lequel s'entend dans le présent accord comme la faculté pour les salariés à l'horaire et pour les salariés au forfait jours de disposer d'un nombre de jours pouvant être télétravaillés dans l'année civile (articles 8.2 et 8.3),
- au télétravail occasionnel lequel s'entend dans le présent accord comme la mise en place du télétravail afin de répondre à certaines circonstances particulières et temporaires définies ci-après (article 9) ».

## **Article 3 : Modification de l'article 7 intitulé « Les conditions relatives à l'activité »**

Le deuxième paragraphe de l'article 7 est supprimé et remplacé par le paragraphe suivant.

« Sauf cas exceptionnels visés à l'article 9.2, ne peuvent être éligibles les métiers et activités qui par nature nécessitent d'être exercés dans les locaux de l'entreprise, notamment en raison :

- des équipements (ex : sécurité, activité logistique) ;
- de la nécessité d'une présence physique face aux clients en agence, sauf validation managériale pour les salariés visés à l'article 8.3. »

## **Article 4 : Modification de l'article 8 intitulé « Les conditions relatives aux salariés »**

Les dispositions de l'article 8.1 sont supprimées et les articles 8.2 et 8.3 sont modifiés comme suit.

« Article 8.2 - Les salariés à l'horaire (télétravail régulier ou flexible)

Sont éligibles au télétravail, sous réserve du respect des autres conditions d'éligibilité prévues par le présent

accord, l'ensemble des salariés disposant d'une capacité d'autonomie suffisante dans l'exercice de leur activité ne nécessitant pas de soutien managérial rapproché, cette autonomie devant être validée par la ligne managériale.

S'agissant des salariés à temps partiel, ces derniers doivent avoir un taux d'activité d'au moins 70% d'un temps plein.

Ces salariés (temps plein et temps partiel) doivent relever d'une organisation supposant une présence physique obligatoire dans leur environnement de travail habituel d'au moins trois jours par semaine, en complément des jours télétravaillés.

Dans le cadre d'un déploiement progressif visant à prendre en compte les contraintes techniques, organisationnelles et économiques inhérentes à la mise en place du télétravail, les salariés visés au présent article sont éligibles au télétravail dans les conditions suivantes :

- pour les deux premières années d'application du présent accord : dans la limite de **20%** de télétravailleurs (en nombre de contrat de travail) par Direction
- pour la troisième année d'application du présent accord : **30%** minimum de télétravailleurs parmi les populations éligibles (en nombre de contrat de travail) des trois Directions Indemnisation et les Directions Développement GMF et MAAF ; dans les autres Directions, 100% des populations éligibles au télétravail peuvent télétravailler. A noter que pour des raisons techniques, les salariés des entités opérationnelles de la Direction Générale GMF ne bénéficiant à ce jour d'aucune formule de télétravail pourront accéder au télétravail de manière effective au plus tôt au second semestre 2021.

Les salariés concernés par le présent article sont éligibles :

- au télétravail régulier, alternant des jours prédéfinis de télétravail et des jours de travail au sein d'un site de Covéa (un ou deux jours par semaine, dans les conditions précisées à l'article 14.1.2) ;
- au télétravail flexible, leur permettant de bénéficier d'un certain nombre de jours télétravaillés par an (40 ou 80 jours maximum par an, dans les conditions précisées à l'article 14.1.3).

Le choix de la formule est soumis à validation du manager, dans le respect des mesures arrêtées par la Direction métier sur les choix possibles. Les Directions métiers veillent à la cohérence des formules ouvertes aux salariés ayant des activités similaires.

### Article 8.3 - Les salariés au forfait jours (télétravail flexible)

Sous réserve des autres conditions d'éligibilité prévues par le présent accord, les salariés au forfait jours peuvent solliciter l'exercice de leur activité sous la forme du télétravail dit flexible leur permettant de bénéficier d'un certain nombre de jours télétravaillés par an (40 ou 80 jours maximum par an, dans les conditions précisées à l'article 14.1.3).

S'agissant des salariés au forfait jours réduit, ces derniers doivent exercer leur activité au moins à hauteur de 80% d'un forfait jours complet.

L'éligibilité au télétravail et le choix de la formule (40 ou 80 jours maximum par an) est soumise à la validation du manager, en considération notamment de l'organisation de l'activité et du bon fonctionnement du service, et dans le respect des mesures arrêtées par la Direction métier sur les choix possibles. Les Directions métiers veillent à la cohérence des formules ouvertes aux salariés ayant des activités similaires ».

## **Article 5 : Modification de l'article 9.1 intitulé « Situations de télétravail occasionnel supposant un accord entre le salarié et l'employeur »**

Le premier alinéa de l'article 9.1 est supprimé et remplacé par le paragraphe suivant.

« Sous réserve de répondre aux conditions fixées par le présent accord (sans toutefois entrer dans les limites prévues à l'article 8.2 relatif aux salariés à l'horaire), le télétravail peut être mis en place d'un commun accord : »

## **Article 6 : Modification de l'article 10 intitulé « Les conditions relatives au domicile »**

Le premier paragraphe de l'article 10 est supprimé et remplacé par le paragraphe suivant.

« Afin de répondre favorablement aux conditions d'éligibilité au télétravail s'agissant de la conformité du domicile, le salarié doit :

- Attester sur l'honneur que son logement est couvert par le haut débit à hauteur de 4 MB. Dans tous les cas, la puissance du débit fera l'objet d'une vérification complémentaire par le service Informatique.
- Attester sur l'honneur qu'il dispose d'un espace de travail conforme aux règles de sécurité électrique en vigueur.
- Attester sur l'honneur qu'il dispose d'un espace dédié et invariant permettant d'exercer ses missions dans des conditions de travail satisfaisantes, préservant sa santé et sa sécurité (notamment loin de tout danger potentiel, bien éclairé, avec un bureau d'une taille suffisante et une circulation aisée).
- Informer son assureur de l'utilisation du domicile à des fins professionnelles et justifier d'une attestation d'assurance multirisques habitation à jour. Pour les collaborateurs assurés au sein du groupe, leur assurance permet le télétravail tel que prévu par le présent accord ».

## **Article 7 : Modification de l'article 11 intitulé « Processus et formalisation de l'accord »**

Le septième paragraphe de l'article 11 est supprimé et remplacé par le paragraphe suivant.

« L'acceptation du télétravail fait l'objet d'un écrit communiqué au salarié, pouvant être sous forme dématérialisée. Cet écrit mentionne notamment la période télétravaillée, la période d'adaptation, le principe de réversibilité, le cas échéant le matériel mis à disposition, ainsi que, selon la formule choisie, le nombre et la fixation des jours télétravaillés dans la semaine (pour le télétravail régulier) ou le nombre de jours maximum pouvant être télétravaillés pendant la période considérée (pour le télétravail flexible) ».

## **Article 8 : Modification de l'article 13 intitulé « Suspension et réversibilité du télétravail »**

Le dernier paragraphe est supprimé et remplacé par le paragraphe suivant.

« 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 salariés en bénéficiant peuvent quant à eux reporter ces jours non télétravaillés, y compris lorsque qu'ils ont déjà fait l'objet d'une validation du manager ».

## **Article 9 : Modification de l'article 14.1.2 intitulé « Le télétravail régulier »**

L'article 14.1.2 s'intitule désormais « Le télétravail régulier (salariés à l'horaire) ».

Il est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes.

« Dans les conditions prévues au présent accord et hors situations exceptionnelles visées à l'article 9, le télétravail régulier s'exerce, pour les salariés à l'horaire, à raison d'un ou deux jours par semaine maximum pour les salariés à temps plein et à raison d'un jour par semaine pour les salariés à temps partiel.

Les jours télétravaillés sont pris par journée entière ou, sous réserve de ce qui suit, par demi-journée.

La prise en demi-journées est possible dès lors que l'autre demi-journée n'est pas travaillée et cette prise ne peut s'effectuer que sur deux des jours de la semaine, tel que précisé à l'**annexe 1**.

Les jours non télétravaillés, initialement prévus comme devant être télétravaillés, ne peuvent être reportés.

Les jours télétravaillés dans la semaine font l'objet d'un accord entre le salarié et son manager et sont mentionnés dans le document prévu à l'article 11.

Les périodes pendant lesquelles le manager peut contacter le salarié correspondent aux plages horaires obligatoirement travaillées en application de la fiche d'organisation en vigueur dans l'unité de travail ».

### **Article 10 : Modification de l'article 14.1.3 intitulé « Le télétravail flexible »**

L'article 14.1.3 s'intitule désormais « Le télétravail flexible (salariés à l'horaire et au forfait jours) ».

Il est supprimé et remplacé par l'article suivant.

« Dans le cadre des articles 8.2 et 8.3 du présent accord, les salariés à l'horaire et au forfait jours, peuvent disposer d'un maximum de 40 ou 80 jours par an, selon la formule choisie, pouvant faire l'objet d'un télétravail à domicile.

Ce nombre est proratisé en cas de période télétravaillée inférieure à une année.

Les forfaits jours réduits sont éligibles au télétravail, sous réserve d'exercer leur activité au moins à hauteur de 80% d'un forfait jours complet.

Les salariés à l'horaire à temps partiel sont également éligibles au télétravail flexible, sous réserve d'exercer leur activité au moins à hauteur de 70% d'un temps complet.

Dans ces deux cas, le nombre de jours pouvant être télétravaillé précisé ci-dessus est alors proratisé, en fonction de la formule choisie, proportionnellement au taux d'activité du salarié concerné.

Le télétravail flexible peut être réalisé par journée entière ou par demi-journées dès lors que l'autre demi-journée n'est pas travaillée et cette prise ne peut s'effectuer que sur deux des jours de la semaine, tel que précisé à l'**annexe 1**.

Le salarié planifie les jours télétravaillés dans l'outil réservé à cet effet, en respectant un délai de prévenance d'une semaine (sauf circonstances exceptionnelles) et en tenant compte des impératifs de sa mission et du bon fonctionnement du service. Ils sont soumis à validation managériale. Le salarié n'a aucun droit à utiliser la totalité de l'enveloppe de jours de télétravail flexible ».

### **Article 11 : Ajout d'un article 14.1.4 intitulé « Entités pilotes »**

L'article 14.1 est complété par l'article suivant.

« Article 14.1.4 - « Entités pilotes »

COVEA Protection Juridique et Fidélia Assistance, en tant qu' « entités pilotes », expérimentent différentes approches du télétravail pouvant notamment aller au-delà de deux jours par semaine.

#### Article 14.1.4.1 – Télétravail au sein de COVEA PROTECTION JURIDIQUE pour l'année 2021

Dans le respect des mesures arrêtées par la Direction de COVEA Protection Juridique, les salariés à l'horaire ainsi que les salariés au forfait-jours pour lesquels une formule de télétravail a été validée peuvent bénéficier d'une enveloppe supplémentaire de 20 jours maximum de télétravail flexible pour l'année 2021.

Cette enveloppe de jours supplémentaires est soumise à l'ensemble des dispositions du présent accord (validation du manager, pose par journée ou demi-journées, saisie dans l'outil, etc.) et est accessible quelle que soit la formule de télétravail dont bénéficie le salarié (télétravail régulier à raison de 1 ou 2 jours par semaine ou télétravail flexible à raison de 40 ou 80 jours maximum par an). Par dérogation, cette enveloppe pourra cependant permettre d'aller au-delà de deux jours télétravaillés par semaine.

#### Article 14.1.4.2 - Télétravail au sein de FIDÉLIA Assistance pour l'année 2021

Dans le respect des mesures arrêtées par la Direction de FIDÉLIA Assistance, les salariés à l'horaire ainsi que les salariés au forfait-jours bénéficient des mêmes dispositions que l'ensemble des salariés du Groupe, complétées pour tous, y compris non télétravailleur récurrent pendant l'année, par une enveloppe de jours flexibles.

Des populations spécifiques (médecins, temps partiels < 70%,...) bénéficient d'une enveloppe spécifique de jours flexibles limitée à leur situation.

Ces enveloppes de jours supplémentaires sont soumises à l'ensemble des dispositions du présent accord (validation du manager, pose par journée ou demi-journées, saisie dans l'outil, etc.). Par dérogation, la première enveloppe pourra cependant permettre d'aller au-delà de deux jours télétravaillés par semaine.

#### **Article 12 : Modification de l'article 14.4 intitulé « Prise en charge forfaitaire des coûts liés au télétravail »**

L'article 14.4 est supprimé et remplacé par l'article suivant.

« Pour le télétravail régulier, les Entités acceptent de prendre en charge :

- 15€ bruts / mois pour le télétravailleur qui réalise une journée de télétravail par semaine
- 30€ bruts / mois pour le télétravailleur qui réalise deux journées de télétravail par semaine

Compte tenu des congés payés, cette indemnité forfaitaire est versée 11 mois par an.

Le versement de ces indemnités étant conditionné à l'exercice effectif de périodes télétravaillées, ces indemnités seront diminuées (au prorata) voir supprimées en cas de suspension ou de fin anticipée du télétravail (hors congés payés).

Pour le télétravail flexible et occasionnel :

- 3€ bruts / pour une journée ou une demi-journée télétravaillée (le nombre de journées ayant effectivement fait l'objet d'un télétravail est comptabilisé en fin d'année) ; en toute hypothèse, l'indemnité versée dans ce cadre ne doit pas excéder celle qui aurait été versée en application des dispositions ci-dessus sur le travail régulier.
- Un titre restaurant / pour une journée télétravaillée ; le télétravailleur n'en bénéficiera pas en cas de prise d'une demi-journée de télétravail.

Il est entendu que les montants sont forfaitaires et ne sont pas soumis à charges sociales ».

### **Article 13 : Prise d'effet et durée de l'avenant**

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Il est conclu pour une durée déterminée d'un an et cessera donc de produire effet le 31 décembre 2021.

### **Article 14 : 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 de groupe relatif au télétravail et au droit à la déconnexion au sein du groupe COVEA, il en suit les dispositions concernant le principe de non cumul, la substitution, l'adhésion et la révision.

### **Article 15 : 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 16 : Publicité**

Le présent avenant sera déposé par le représentant légal des Entités signataires 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.

Par ailleurs, le personnel sera informé du présent avenant par une communication sur l'intranet.

\*\*\*

Fait à Paris, le 24 juillet 2020, en 8 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque signataire

➤ **Pour les Entités,**



Monsieur Marc-Antoine BOSCO  
Directeur des Affaires Sociales Groupe

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

**CFDT,**



Madame Carole GENTILUCCI

**CFE-CGC,**



Monsieur Pierre MEYNARD

**CFTC,**



Madame Nadia ASSAOUI

**CGT,**

Madame Françoise WINTERHALTER

**UNSa,**



Monsieur Philippe BABOIN

## Annexe 1

### Positionnements possibles du télétravail sur la semaine (article 14.1)

La prise en demi-journées est possible dès lors que l'autre demi-journée n'est pas travaillée et cette prise ne peut s'effectuer que sur deux des jours de la semaine.

Le terme « absence » signifie ici toute absence au travail (exemple : congés, ATT, repos, ½ journée non travaillé dans le cadre d'un temps partiel,...).

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	
TLT	TLT	Travail sur site ou absence	Travail sur site ou absence	Travail sur site ou absence	✓
Travail sur site ou absence	Travail sur site ou absence	TLT	Travail sur site ou absence	Travail sur site ou absence	✓
Travail sur site ou absence	TLT	Travail sur site ou absence	TLT / Absence	Travail sur site ou absence	✓
Travail sur site ou absence	Travail sur site ou absence	TLT / Absence	Travail sur site ou absence	TLT / Absence	✓
Travail sur site ou absence	TLT / Absence	Travail sur site ou absence	Travail sur site ou absence	Travail sur site ou absence	✓
TLT	Travail sur site ou absence	TLT / Absence	Travail sur site ou absence	TLT / Absence	✗
Travail sur site ou absence	TLT / Absence	TLT / Absence	TLT / Absence	Travail sur site ou absence	✗
Travail sur site ou absence	TLT / Absence	TLT / Absence	TLT / Absence	TLT / Absence	✗