

**AVENANT N°2 A L'ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL
A LA CNAM DU 8 FEVRIER 2019**

PREAMBULE

L'accord relatif au télétravail à la Cnam a été conclu le 8 février 2019, pour une durée de 3 ans. Il a fait l'objet d'un premier avenant, conclu le 31 août 2020 et visant, d'une part, à permettre à tous les salariés du Service médical, sans distinction, de télétravailler depuis le domicile, d'autre part, à revaloriser l'indemnité forfaitaire mensuelle de télétravail conformément à l'accord institutionnel.

Ce second avenant répond à la volonté des partenaires sociaux de prioriser la renégociation de l'accord sur le télétravail à l'aune des enseignements tirés de la période de télétravail exceptionnel dans le contexte de crise sanitaire liée au Covid-19, conformément à l'avenant à l'accord de méthode relatif aux modalités de négociations du 2 juin 2020.

En conséquence, les partenaires sociaux s'attachent à ce que les évolutions proposées en matière de télétravail régulier prennent en considération les apports et les points de vigilance du télétravail exceptionnel sur l'organisation du travail, à partir :

- des retours d'expériences sollicités auprès des directions des établissements,
- du bilan du télétravail exceptionnel réalisé suite à l'enquête administrée auprès des salariés de la Cnam du 16 juillet au 31 août 2020.

Si une majorité de salariés aspire à télétravailler plus régulièrement qu'auparavant, les différences relevées entre le recours au télétravail dans un contexte exceptionnel de continuité de l'activité à domicile et l'organisation pérenne du télétravail régulier ne permettent pas de les appréhender de la même manière.

Ainsi, par le présent avenant, les parties entendent souligner certains enseignements impératifs à la mise en œuvre du télétravail régulier :

- Est réaffirmée l'attention particulière portée au maintien du lien entre le salarié, télétravailleur ou non télétravailleur, et sa communauté de travail sur site.

- Est rappelée l'importance de la formation des télétravailleurs et des managers, tant aux outils collaboratifs qu'aux enjeux managériaux et bonnes pratiques du télétravail.
- Conscient que le télétravail bouleverse les repères spatio-temporels et rend ténues les frontières entre les temps professionnels et personnels, l'employeur s'engage à ~~promouvoir outiller auprès des~~ les directions d'établissement ~~les bonnes pratiques~~ en matière de respect des durées légales et conventionnelles du travail lorsque celui-ci est exercé en télétravail et de droit à la déconnexion des salariés afin de prévenir les risques liés à l'usage des outils numériques sur leur santé.

Dans ce cadre, les parties conviennent de modifier l'accord relatif au télétravail du 8 février 2019 comme suit :

ARTICLE 1

L'article 2 du titre I relatif à l'éligibilité au télétravail est renommé et modifié de la façon suivante :

ARTICLE 2 : CONDITIONS D'ACCES AU TELETRAVAIL

2.1 DISPOSITIONS COMMUNES

2.1.1 - CRITERES D'ELIGIBILITE

Tous les salariés, quels que soit leur statut, la durée et la nature de leur contrat de travail peuvent demander à accéder au télétravail dès lors qu'ils remplissent les deux critères cumulatifs suivants :

A. Une réelle autonomie dans la tenue du poste, ~~validée par le manager au regard des 3 conditions cumulatives suivantes~~ appréciée au moyen d'un questionnaire rempli, conjointement par le manager et le salarié, et répondant à 3 conditions cumulatives :

- une durée d'ancienneté minimum de ~~{à revoir}~~ 2 mois dans le métier,
- la maîtrise constatée des outils/processus indispensable à la tenue du poste à distance,
 - Pour chaque outil nécessaire à la tenue du poste à distance (à lister par le manager et le salarié) :
 - « Maitrise : Oui | Non,
 - Pour chaque processus nécessaire à la tenue du poste à distance (à lister par le manager et le salarié) :
 - « Maitrise : Oui | Non,
- ~~le niveau d'adaptation suffisant à l'environnement de travail~~
- ~~le lien avec le~~

-La mise en place par le manager au sein de son service de moments et de lieux d'échanges collectifs et à distance qui soient facteurs de liens et de solidarité ~~d'équipe solidarité envers l'équipe~~ au sein de l'équipe

- Détails des mesures managériales ad'hoc mises en place par le manager.

B. Un nombre de tâches dématérialisées et télétravaillables suffisant, apprécié par le manager au moyen de référentiels

Sont éligibles les agents qui bénéficient d'une organisation de travail compatible avec un exercice en télétravail. La compatibilité est appréciée en fonction de la quotité de tâches dématérialisées et dématérialisables que le manager estime suffisante pour correspondre à au moins une journée de travail.

Pour les 4 grandes activités de production des ELSM (CEPRA, Contrôle Contentieux, Accompagnement des offreurs de soins, accompagnement en santé), le manager apprécie la quotité de tâches dématérialisées et dématérialisables du salarié sur base de fiches de références communes aux 16 DRSM.

Ces fiches de référence déterminent les dites tâches dématérialisées et dématérialisables et fixent pour celles-ci la quotité quotidienne qui servira de seuil « déclencheur » à l'exercice du télétravail.

~~Ainsi, L~~es agents n'exerçant pas un nombre suffisant de tâches télétravaillables parce que leur emploi exige une proximité avec un collectif de travail, des publics ou partenaires ou des outils de travail fixes (par exemple certaines assistances techniques, l'accueil physique...) sont inéligibles au télétravail.

2.1.2 - PREREQUIS A L'ACCES AU TELETRAVAIL A DOMICILE

Peuvent accéder au télétravail à domicile les agents éligibles qui respectent les formalités préalables au passage en télétravail suivantes :

A. Une connexion internet de qualité suffisante - Le télétravail à domicile requiert une connexion Internet de qualité suffisante pour pouvoir exercer les activités *via* les applications métiers, dans des conditions analogues à celles obtenues sur site.

La fourniture de clés 4G pour permettre aux agents ne bénéficiant pas d'une connexion Internet de qualité suffisante de télétravailler est exclue.

B. La production d'une attestation d'assurance habitation mentionnant le télétravail à domicile ~~(datée de moins d'un an)~~ depuis le logement principal et/ou depuis une résidence autre que le logement principal (datée de moins d'un an);

Le matériel informatique et bureautique mis à la disposition du salarié est couvert par un contrat d'assurance à la charge de l'employeur.

C. La conformité électrique de l'espace de travail dédié au télétravail

Le salarié doit fournir une attestation sur l'honneur justifiant de la conformité électrique de son espace de travail à la norme NF C 15-100 relative aux installations électriques basse

tension en France. S'il doute de la conformité de son installation, il lui appartient de solliciter la réalisation d'un diagnostic de conformité électrique par un prestataire habilité par l'établissement.

Le résultat du diagnostic est porté à la connaissance de l'employeur.

En cas de non-conformité des locaux, attestée par la contre visite effectuée par le prestataire, le télétravail ne pourra pas être mis en œuvre.

Seul le coût du diagnostic et de la contre visite pris en charge par l'employeur.

2.2 DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU LIEU D'EXERCICE EN -TELETRAVAIL

2.2.1 – Les salariés exerçant au sein de l'établissement public et des sites informatiques peuvent recourir au télétravail depuis :

- leur résidence principale déclarée à l'employeur,
- une résidence autre que leur résidence principale déclarée à l'employeur ;
- un site appartenant à la Cnam, sous réserve d'une capacité d'accueil suffisante,
- le site d'un organisme de l'Assurance maladie ayant conclu une convention d'hébergement avec la Cnam.

2.2.2 – Les salariés exerçant au sein du Service médical peuvent recourir au télétravail depuis :

- leur résidence principale déclarée à l'employeur,
- une résidence autre que leur résidence principale déclarée à l'employeur ;
- un site du Service médical (y compris hors la DRSM d'appartenance) ;
- un site appartenant à la Cnam, sous réserve d'une capacité d'accueil suffisante ;
- un site de l'Assurance Maladie ayant accès à RAMAGE, dans une salle de travail exclusivement réservée au Service médical et dont l'accès est sécurisé par un code ou une carte d'accès personnelle, sous réserve d'une capacité d'accueil suffisante.

ARTICLE 2

L'article 3 du titre I relatif aux conditions de mise en œuvre modifié de la façon suivante :

ARTICLE 3 : CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

3.1 ORGANISATION DE LA PENDULARITE

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité absolue de préserver le lien social entre le salarié et son collectif de travail.

Dans cette perspective, la quotité de télétravail à domicile ne doit pas excéder trois jours par semaine : tous les télétravailleurs doivent être présents sur site principal d'affectation au minimum deux jours par semaine, y compris les salariés exerçant à temps partiel.

Le salarié est tenu de participer aux réunions pour lesquelles sa présence est requise. Dans ces conditions, le manager et le salarié s'entendent pour planifier un autre jour de télétravail dans la semaine.

Le nombre de jours de présence minimum sur site principal d'affectation doit impérativement prendre en considération les éventuelles périodes de non-présence du salarié sur site planifiées au cours de la semaine (jour de congés annuels, jours chômés dans le cadre d'un temps partiel, formation, déplacements professionnels...).

3.2 FORMULES DE TELETRAVAIL

Les salariés éligibles au télétravail ont la possibilité de recourir à l'un des deux dispositifs suivants :

Formule 1 : jusqu'à 2 jours de télétravail par semaine

La Direction s'engage, sous réserve de la disponibilité des équipements informatiques nécessaires au télétravail, à permettre à tous les agents qui le souhaitent de demander à télétravailler jusqu'à deux journées par semaine.

Dans certaines circonstances exceptionnelles liées à l'activité du service, certains jours de télétravail non réalisés au cours d'une semaine donnée pourront être reportés la semaine suivante, portant ainsi à 4 le nombre de jours de télétravail possible au cours de ladite semaine. Ceci avec l'accord du manager et sans possibilité de cumul sur plusieurs semaines

S'il est fait le choix de définir des jours de télétravail fixes, ils sont déterminés en accord avec le manager. Dans ces conditions, les agents et les managers s'engagent à respecter par principe les jours fixés. Toutefois, si les nécessités de service l'exigent, les jours de télétravail définis d'un commun accord pourront être modifiés avec un délai de prévenance de 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

Formule 2 : Jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine

Le télétravail peut être étendu jusqu'à 3 jours maximum par semaine au profit de salariés dont le service est engagé dans un projet collectif de travail :

Peuvent être considérés comme projet collectif de travail, les organisations du travail suivantes :

- À préciser par la direction.-

Les projets permettant d'accéder à la formule 2 s'entendent aussi aux fins d'accompagner :

- à l'initiative de la Direction, l'occupation raisonnée des surfaces de travail,

Ces projets feront l'objet d'une présentation au comité social et économique de l'établissement concerné et d'un suivi en commission prévu à l'article 17 du présent accord.

L'impact budgétaire de ces projets fera l'objet d'une présentation annuelle au comité social et économique de l'établissement concerné et d'un suivi en commission prévu à l'article 17 du présent accord.

- à l'initiative du manager, l'organisation spécifique du travail de l'équipe induite par :
 - une activité fluctuante justifiant des périodes éventuelle sans télétravail et d'autres sur 3 jours ;
 - une organisation du travail reposant sur une importante autonomie des collaborateurs au regard de l'emploi exercé.

○ — Dans certaines circonstances exceptionnelles liées à l'activité du service, certains jours de télétravail non réalisés au cours d'une semaine donnée pourront être reportés la semaine suivante, portant à 4 le nombre de jours de télétravail possibles au cours de ladite semaine. Ceci avec l'accord du manager et sans possibilité de cumul sur plusieurs semaines.

3.3 MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

La Direction envisage une montée en charge progressive du dispositif, au fur et à mesure de la disponibilité du matériel informatique. Elle s'engage, ~~au terme de l'accord~~ à l'issue de la 1^{er} année du présent avenant, à ce que tous les agents de la Cnam éligibles au télétravail ayant déposé une demande puissent en bénéficier.

Les demandes de télétravail pourront être examinées tout au long de l'année.

Les personnels du siège et des sites informatiques bénéficiant d'un télétravail accordé dans le cadre du dispositif d'accompagnement du déménagement du siège de la Cnam en 2004 ou du plan d'action Seniors du 19 février 2010 restent soumis aux conditions décrites dans l'avenant à leur contrat de travail.

ARTICLE 3

L'article 4 du titre I relatif aux procédures de validation des candidatures est modifié de la façon suivante :

ARTICLE 4 : PROCEDURE DE VALIDATION DES CANDIDATURES

4.1 FORMULAIRE DE DEMANDES

Les salariés souhaitant bénéficier d'un télétravail formulent leur demande en complétant le « formulaire de demande de télétravail » mis à leur disposition.

Le manager du salarié remplit la partie du formulaire le concernant à l'appui du questionnaire et des référentiels définis à l'article 2.2.1.-

Le manager du salarié émet un avis motivé sur la demande de télétravail avant transmission, par l'agent, au Secrétariat Général pour le siège ou au service gestionnaire de la DRSM pour le Service médical.

4.2 ANALYSE DE LA CANDIDATURE

Les candidatures sont étudiées au regard des critères d'éligibilité et des référentiels énoncés à l'article 2.1.1 Elles font l'objet d'une étude conjointe entre le manager, la Direction concernée et les équipes en charge des ressources humaines.

Les candidatures non retenues font l'objet d'une notification de rejet motivée, dans un délai raisonnable qui ne saurait être supérieur à 45 jours suivant la réception de la demande du salarié.

Les salariés concernés pourront demander à être reçus par le manager ou le N+1 de son manager.

4.3 DEMANDE DE REEXAMEN

Le salarié qui a reçu une notification de rejet de sa candidature peut en solliciter le réexamen par une saisine écrite et argumentée.

L'employeur bénéficie d'un délai maximum de 30-45 jours suivant la notification de la décision initiale pour lui adresser une réponse écrite et motivée.

4.4 RECONDUCTION DE LA FORMULE DE TÉLÉTRAVAIL

-La formule de télétravail d'un salarié est reconduite chaque année par tacite reconduction sauf :

- demande de modification de celle-ci par le salarié.
- sauf demande de révision de celle-ci par le manager.

ARTICLE 4

L'article 6 du titre I relatif aux conditions générales d'organisation de l'activité en télétravail est modifié de la façon suivante :

ARTICLE 6.1 :

Afin d'accompagnement les managers dans l'évolution de leurs missions, l'employeur destine à ces derniers les formations aux intitulés suivants :

- À préciser par la direction.

Chaque manager sera incité à suivre l'ensemble de ces formations au cours de la 1ere année du précédent avenant.

Afin d'accompagner les télétravailleurs dans leurs activités à distance et dématérialisées, l'employeur destine à ces derniers les formations aux intitulés suivants :

- À préciser par la direction.

Chaque télétravailleur sera incité à suivre l'ensemble de ces formations au cours de la 1ere année du précédent avenant.

Ces formations sont incluses dans le plan de formations de l'établissement concerné.

Ces formations feront l'objet d'un bilan quantitatif et qualitatif présenté au comité social et économique de l'établissement concerné et d'un suivi en commission prévu à l'article 17 du présent accord.

ARTICLE 6.2 : CONDITIONS GENERALES D'ORGANISATION DE L'ACTIVITE EN TELETRAVAIL

Pendant le temps du télétravail, le salarié est soumis au respect des dispositions de l'accord collectif relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail applicables au sein de l'établissement, ainsi que des dispositions relatives aux horaires de travail en vigueur.

Les heures supplémentaires ne pourront être effectuées qu'à la demande de l'employeur.

Ainsi, le salarié gère l'organisation de son temps de travail dans le respect des temps de pause et de repos prévus par la loi, ainsi que du respect du protocole d'accord relatif aux horaires individualisés de chaque établissement.

Bénéficiant des horaires variables, le salarié en situation de télétravail badge depuis le poste de travail qui lui est fourni, au moyen de la même carte de sécurité informatique mise à sa disposition dans le cadre de son activité sur site.

Au cours de ses journées de télétravail, le salarié est joignable *a minima* pendant les plages fixes définies dans le cadre de l'accord horaire variable de l'établissement. Le télétravailleur utilise son « droit à la déconnexion » en mettant en veille son équipement informatique et son téléphone professionnel.

Le respect des durées légales et conventionnelles du travail lorsque celui-ci est exercé en télétravail et le droit à la déconnexion est favorisé par des mesures d'information individualisée (tirées du compteur horaire) envoyées par email au salarié.

- Quand le salarié dépasse :

- Chaque jour : un temps de connexion supérieur à 10 heures ;
- Chaque semaine : un temps de connexion cumulé supérieur à la durée du repos compensateur mensuel définie dans l'accord collectif relatif à l'aménagement

et à la réduction du temps de travail applicables au sein de l'établissement, ou un temps de connexion cumulé supérieur à 48 h (pour un salarié au forfait)

- Chaque mois : un temps de connexion cumulé supérieur à la durée du repos compensateur mensuel définie dans l'accord collectif relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail applicables au sein de l'établissement.
- Sur 12 semaine : un temps de connexion cumulé supérieur à 44 h par semaine (pour un salarié au forfait).

L'organisation du temps de travail des salariés cadres au forfait en situation de télétravail s'effectue dans les mêmes conditions que le travail accompli au sein de l'établissement. En contrepartie de leur autonomie, leur temps de travail annuel est exprimé en jours, ils ne sont pas tenus de badger.

Lors de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement, un temps d'échange est consacré au suivi de l'organisation du travail. Sont notamment évoquées les conditions d'activité du salarié en télétravail, sa charge de travail et le maintien du lien nécessaire avec le collectif de travail.

En tout état de cause, la démarche de télétravail ne doit aboutir :

- ni à une désorganisation du service,
- ni à un appauvrissement des tâches les jours en télétravail qu'il s'agisse des tâches du télétravailleur ou de celles de ses collègues exerçant sur site,
- ni à un report de la charge de travail sur les agents non télétravailleurs.

ARTICLE 5

L'article 7.1 du titre I relatif à l'égalité de traitement est modifié de la façon suivante :

7.1 – EGALITE DE TRAITEMENT

Les nouvelles conditions de travail engendrées par le passage au télétravail n'ont aucune incidence en termes de fixation d'objectifs, de formation professionnelle ou de gestion de carrière.

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que les autres salariés notamment en termes d'accès aux informations syndicales ou aux communications de la Direction relatives à la vie de l'entreprise. Les accords collectifs sont applicables aux télétravailleurs dans les mêmes conditions que lorsqu'ils sont sur site.

Il bénéficie en outre des titres repas, de la prise en charge sans proratisation d'aucune sorte de du prix de l'abonnement mensuel au titre de transport le plus adapté à l'organisation de son nouvel emploi du temps et de tout autre avantage conventionnel versé dans le cadre de son activité.

Le télétravailleur demeure soumis aux règles de gestion applicables à l'ensemble des congés telles qu'elles résultent des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Enfin, les télétravailleurs titulaires d'un mandat électif ou syndical bénéficient des mêmes prérogatives qu'ils exercent sur site ou à distance. Dès lors que le mandat peut être réalisé depuis le lieu d'exercice en télétravail, ils bénéficient notamment de l'indemnité forfaitaire de télétravail.

Les salariés qui continueront de travailler complètement à l'année sur leur site principal d'affectation bénéficieront de 2 jours de repos -compensateurs supplémentaires chaque année.

Ces 2 jours de repos compensateur pourront être monétisés par le salarié à sa demande.

ARTICLE 6

L'article 8 du titre I relatif aux obligations du télétravailleur est renommé et modifié de la façon suivante :

ARTICLE 8 : OBLIGATIONS DU TELETRAVAILLEUR – CONFIDENTIALITE ET PROTECTION DES DONNEES

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles de sécurité informatique telles qu'en vigueur dans l'entreprise notamment la charte du bon usage des outils informatiques.

Il assure également la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre de son activité professionnelle.

Il s'expose à des poursuites disciplinaires en cas de non-respect de ces obligations.

Une charte d'engagement du télétravailleur rappelant notamment le bon usage des outils informatiques en situation de télétravail est annexée au règlement intérieur en vigueur dans chaque établissement.

ARTICLE 7

L'article 10.2 du titre I devient l'article 10.1. Il est rédigé comme suit :

10.1 FRAIS DE FONCTIONNEMENT TECHNIQUE

L'employeur met à la disposition du télétravailleur un poste de travail informatique et un dispositif de téléphonie professionnel et prend en charge les-factures de téléphone (abonnements et communications).

Il assure la maintenance de ce matériel.

10.2 INDEMNITÉS FORFAITAIRE POUR L'ÉQUIPEMENT DU BUREAU 0 DOMICILE

Afin de s'assurer de la qualité des conditions de travail des télétravailleurs à leur domicile, l'employeur peut allouer une indemnité forfaitaire unique d'une somme de 250 € afin de pourvoir à l'équipement de l'espace de travail domestique du salarié.

Cette indemnité concernera la prise en charge de tous les frais relatifs à l'équipement mobilier (chaise de bureau par exemple), ergonomique (lampe de bureau par exemple) ou informatique (grand écran par exemple) du bureau domestique du télétravailleur.

Cette indemnité sera versée à la demande du salarié sans justificatif

Cette indemnité sera versée une seule fois de manière irrévocable.

L'article 10.3 du titre I devient l'article 10.2.

ARTICLE 8

Le texte chapeau du titre II relatif aux situations particulières de recours au télétravail est modifié de la façon suivante :

~~Un autre lieu d'exercice en télétravail que la résidence principale, connu de l'employeur, peut être autorisé de gré à gré par le manager. Dans ce cas, le télétravailleur respecte les formalités prévues à l'article 2.1.2 et prend lui-même en charge le deuxième diagnostic réalisé en tant que de besoin.~~

En cas d'impossibilité technique provisoire, de type panne du matériel, si, au jour J de la panne, le retour du salarié sur site est impossible, il lui appartiendra de poser une journée de congé sauf si la panne intervient et est déclarée au manager après 15 heures le jour J sus désigné.

Les dispositions des articles 2.1.1, 3, 4, 5, 10 et 11 du titre I ne s'appliquent pas aux autres dispositions du présent titre.

En effet, les situations prévues par ce titre sont soumises à des conditions de mises en œuvre qui leur sont propres. Ces situations relèvent de l'aménagement de poste de travail ponctuel en raison de considérations particulières, individuelles ou collectives.

ARTICLE 9

Un nouvel article 15 du titre II relatif aux modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail est créé et rédigé de la façon suivante :

ARTICLE 15 : MODALITES D'ACCES DES TRAVAILLEURS HANDICAPES HANDICAPÉS A UNE ORGANISATION EN TELETRAVAIL

Lorsque le télétravail est de nature à favoriser l'emploi des salariés en situation de handicap, l'employeur examine les conditions dans lesquelles les règles applicables peuvent être

aménagées en fonction des possibilités organisationnelles existantes au sein du service considéré.

Dès lors que le travailleur en situation de handicap bénéficie d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), l'employeur examine la possibilité de prendre en charge l'aménagement du poste de travail sur le lieu de télétravail.

ARTICLE 10

L'article 15 du titre II relatif à la durée de l'accord est numéroté article 16. Sa rédaction est inchangée.

ARTICLE 16 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa date de signature.

ARTICLE 11

L'article 16 du titre II relatif à la notification de l'accord est numéroté article 17. Sa rédaction est inchangée.

ARTICLE 17 : NOTIFICATION DE L'ACCORD

Conformément à l'article L.2231-5 du Code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise puis mis en ligne sur les sites intranet des établissements de la Cnam.

ARTICLE 12

L'article 17 du titre III relatif au suivi de l'accord est numéroté article 18. Sa rédaction est modifiée de la façon suivante.

ARTICLE 18 : SUIVI DE L'ACCORD

Il est mis en place une commission de suivi de la mise en œuvre du présent accord.

La commission est composée, d'une part, des délégués syndicaux centraux et, d'autre part, de représentants de l'employeur.

La commission est réunie une fois par an pour analyser toutes données relatives à l'application de l'accord et proposer les solutions de correction des éventuelles atypies constatées. En outre, la commission examine le plan de montée en charge progressive des formules définies au présent accord.

ARTICLE 13

L'article 18 du titre III relatif à la révision est numéroté article 19. Sa rédaction est inchangée.

ARTICLE 19 : REVISION

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L.2261-7-1 et L.2261-8 du code du travail.

ARTICLE 14

L'article 19 du titre III relatif à l'entrée en vigueur – mesures de publicité est numéroté article 20. Sa rédaction est inchangée.

ARTICLE 20 : ENTREE EN VIGUEUR – MESURES DE PUBLICITE

Conformément aux articles D.2231-2 et D.2231-4 du code du travail, cet accord sera déposé sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Une version anonyme de cet accord sera publiée sur la base de données nationale (legifrance.fr) conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt.

ARTICLE 15

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée ne pouvant excéder la durée de l'accord relatif au télétravail du 8 février 2019.

ARTICLE 16

Conformément aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 du code du travail, cet avenant sera déposé sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Une version anonyme de cet avenant sera publiée sur la base de données nationale (legifrance.fr), conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt.

Fait à Paris, le

Le Directeur Général de la Cnam

Thomas FATOME

Pour la C.F.D.T :

Pour la C.F.E.-C.G.C. :

Pour la C.G.T. :

Pour F.O :