CCI GRAND EST

ACCORD REGIONAL DE LA CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE LA REGION GRAND EST RELATIF AU TELETRAVAIL ET AU TRAVAIL HYBRIDE

Entre les soussignés,

Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) Région Grand Est, dont le siège est situé à 14 rue de la Haye à Schiltigheim (67300), représentée par Monsieur François MAZIERE, en sa qualité de Directeur Général

d'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives au sein de la CCI Région Grand Est en la personne de leurs délégués syndicaux régulièrement désignés, soit :

L'organisation syndicale CFDT- CCI représentée par :

Madame Maria DROMMER VALERA et Monsieur Philippe LACOUR

L'organisation syndicale CFE – CGC RC représentée par :

Madame Anne DOUR

L'organisation syndicale CGT représentée par :

Monsieur Olivier JACQUEMIN

L'organisation syndicale UNSA- CCI représentée par :

Mesdames Agnès THIERY, Virginie ISSELIN et Monsieur Hubert LUCHIER

d'autre part,

FDT HL PL VF

CCI GRAND EST

Table des matières

Préambule 3

CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES 4

Article 1 – Champ d'application 4

Article 2 – Objet 4

CHAPITRE 2 – MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL 5

Article 3 – Principe généraux 5

Article 4 – Modalités d'accès 6

Article 5 : Télétravail régulier 7

Article 5.1 : Procédure d'accès au télétravail régulier 7

Article 5.2 : Organisation opérationnelle du télétravail régulier 9

Article 6 : Télétravail occasionnel 10

Article 6.1 : Enveloppe annuelle de jours de télétravail occasionnel 10

Article 6.2 : Accès et organisation opérationnelle du télétravail occasionnel 10

Article 7 : Télétravail exceptionnel 10

Article 8 : Les situations particulières et dispositions existantes 11

Article 8.1 – Les situations prévues dans le Code du travail 11

Article 8.2 – Les dispositions existantes et les autres situations particulières 12

Article 8.3 – Situations médicales liées à des préconisations de la Médecine du Travail 12

CHAPITRE 3 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT 13

Article 9 – Formation et sensibilisation 13

Article 10 – Allocation forfaitaire de télétravail 14

CHAPITRE 4 – DROITS ET GARANTIES 15

Article 11 – Droit à la déconnexion 15

Article 12 – Égalité de traitement 15

CHAPITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES 16

Article 13 – Entrée en vigueur, durée et révision 16

Article 14 – Suivi 16

Article 15 – Bilan avec les organisations syndicales représentatives 16

Article 16 – Formalités de dépôt 17

Article 17 – Révision 17

Article 18 – Dénonciation 17

H.L. PL VI

CCI GRAND EST

Préambule

Le réseau des CCI s'est doté d'un accord cadre national relatif au télétravail et au travail hybride signé le 6 janvier 2025, faisant évoluer les dispositions statutaires existantes sur le sujet et créant un socle commun minimal applicable à l'ensemble des collaborateurs du réseau des CCI.

Ce dernier renvoi aux CCI Employeurs le soin d'engager une négociation régionale afin de décliner localement cet accord sur différentes thématiques identifiées.

C'est dans ce contexte que les parties ont ouvert une négociation sur ce sujet, considérant la nécessité à la fois de faciliter et d'accompagner le développement du télétravail, mais également de préciser les modalités opérationnelles de mise en place de ce nouveau cadre de télétravail au sein de la région.

Les parties rappellent à ce titre leur attachement à cette modalité d'organisation du travail qui permet de développer la qualité de vie et des conditions de travail des collaborateurs tout en garantissant le bon fonctionnement de l'activité. Elles soulignent également l'importance de la responsabilisation des acteurs pour établir un rapport de confiance entre le manager et le salarié dans le cadre de cette organisation du travail.

Conformément au préambule de l'accord national, le télétravail constitue en effet un enjeu majeur pour :

- Améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des collaborateurs et faciliter notamment l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- Diminuer l'impact environnemental de nos activités grâce à la diminution des temps de trajets des collaborateurs et des déplacements des clients avec le développement des services à distance, et contribuer ainsi à la responsabilité sociale, sociétale et environnementale du réseau ;
- Développer l'attractivité du réseau des CCI et fidéliser les collaborateurs.

Les parties signataires considèrent que le télétravail constitue par ailleurs une opportunité permettant de donner à chacun plus de souplesse et de flexibilité dans l'organisation de son travail par la responsabilisation et l'autonomie conférées dans l'exercice des missions professionnelles. Il repose par ailleurs sur une confiance mutuelle entre le collaborateur et sa hiérarchie et est, in fine, mis en œuvre après validation managériale.

Les principes généraux de la mise en œuvre du télétravail sont rappelés à l'article 3 du présent accord. Les parties soulignent l'importance du principe d'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les non-télétravailleurs au regard des droits, devoirs et obligations.

CCI GRAND EST

CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur statut, employés par la CCI de la région Grand Est.

Article 2 – Objet

Le présent accord régional vient en déclinaison de l'accord cadre national portant sur le télétravail et le travail hybride signé le 6 janvier 2025.

Il se substitue de plein droit, à compter de la date de son entrée en vigueur, aux dispositions statutaires correspondantes ainsi qu'à la note régionale associée.

Les dispositions du présent accord visent à définir :

- Les modalités de mise en œuvre du télétravail régulier et occasionnel,
- Les conditions de mobilisation des enveloppes de jours de télétravail liées aux situations particulières,
- Les mesures d'accompagnement des collaborateurs et des managers à la mise en œuvre du télétravail.

Le présent accord vise également à réaffirmer les principes généraux directeurs du télétravail tels qu'énoncés dans l'accord cadre national.

CCI GRAND EST

CHAPITRE 2 – MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

Article 3 – Principe généraux

Conformément aux dispositions de l'accord national signé le 6 janvier 2025, les partenaires sociaux régionaux rappellent les principes fondamentaux devant guider la mise en œuvre du télétravail dans le Réseau des CCI :

- La confiance réciproque ;
- La validation du manager direct et le refus motivé de ce dernier en cas de désaccord ;
- Le volontariat ;
- La réversibilité ;
- Le maintien du lien avec son collectif de travail ;
- L'accompagnement et la formation des collaborateurs ;
- L'accompagnement et la formation des managers ;
- L'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les non-télétravailleurs.

Les impératifs liés au service, à l'organisation de l'équipe ainsi qu'à l'activité elle-même seront pris en compte comme principes généraux dans la mise en œuvre du télétravail. À ce titre, les parties au présent accord confirment que la mise en place du télétravail n'a pas pour conséquence la nécessité et l'obligation d'adapter le poste et les missions afin de les rendre télétravaillables. L'intérêt de l'organisation et de l'activité de la CCI doit, en tout état de cause, constituer une priorité à l'égard de la mise en œuvre de cette modalité de travail.

Conformément au principe d'égalité de traitement, le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que les salariés exerçant leur activité sur site, notamment en matière de temps de travail, de droit à la déconnexion, de protection des données et de respect de la vie privée. Toutefois, l'exercice du télétravail implique également des devoirs spécifiques, notamment en termes d'organisation, de disponibilité et de respect des consignes professionnelles.

Dans le cadre du télétravail, le collaborateur est tenu d'assurer ses missions avec le même niveau d'engagement, de qualité et de disponibilité que lorsqu'il travaille sur site. Le télétravail ne modifie ni la nature des tâches à accomplir ni les exigences professionnelles attendues. Il appartient donc au collaborateur d'adapter son organisation personnelle afin de garantir une continuité de service et une performance équivalente, quel que soit le lieu d'exercice de son activité.

Il est d'ailleurs rappelé que toute activité autre que celle habituellement effectuée par le collaborateur sur son lieu de travail est incompatible avec le télétravail (à titre d'illustration, garde d'enfants ou de toute autre personne à charge). Ainsi, le collaborateur doit être en mesure de se consacrer pleinement à ses missions pendant ses horaires de travail, dans des conditions équivalentes à celles d'un travail sur site.

Enfin, les jours de télétravail devront être posés prioritairement par journée entière. La pose par demi-journée ne pourra se faire que sur validation du manager, notamment pour les collaborateurs à temps partiel ou en travail dit « nomade ».

Par ailleurs et de manière générale, les collaborateurs recourant au télétravail, quelle que soit la formule (sauf télétravail exceptionnel), devront être présents sur leur lieu habituel de travail de manière régulière et hebdomadaire.

Article 4 – Modalités d'accès

Cas général

Le télétravail est par principe accessible à l'ensemble des collaborateurs, quelles que soient la nature de leur contrat de travail et leur ancienneté, dès lors que tout ou partie de leurs activités sont télétravaillables, c'est-à-dire qu'elles n'exigent pas par définition une présence physique sur site et/ou un contact physique avec les parties prenantes à l'activité, et qu'ils sont en mesure de télétravailler dans de bonnes conditions.

Le recours au télétravail repose sur l'appréciation des éléments suivants :

- **Nature des activités réalisées :** les activités réalisées doivent être télétravaillables, c'est-à-dire qu'elles n'exigent pas par définition une présence physique sur site et/ou un contact physique avec les parties prenantes de l'activité (entreprises, apprenants, partenaires, ...).
- **Contraintes et exigences liées à l'organisation du service.**
- **Conditions d'exercice du télétravail :**
  - Conditions matérielles adéquates à l'exercice d'une activité en télétravail (équipement informatique, connexion suffisante qui pourra être testée à distance, installations électriques conformes aux normes, espace de travail propice à l'activité professionnelle).
  - Capacité à assurer, en télétravail, la même qualité de travail que s'il était sur site, notamment dans l'organisation de son travail (par exemple : être disponible en cas de sollicitation, planifier et hiérarchiser ses activités, communiquer avec ses collègues et son manager...).

L'appréciation des demandes de télétravail s'effectue individuellement au regard de la situation de chaque collaborateur. Il n'est pas possible d'exclure par principe tous les collaborateurs d'un même site.

HL. PL VF

Cas particulier des alternants et des stagiaires

Les collaborateurs en contrat en alternance font l'objet de modalités spécifiques prévues à l'article 8.2 du présent accord.

Les stagiaires sont exclus des dispositifs prévus par le présent accord en raison de la nature particulière de la convention de stage.

Article 5 : Télétravail régulier

Article 5.1 : Procédure d'accès au télétravail régulier

Demande de télétravail

Toute demande de télétravail régulier devra être formalisée par le collaborateur à travers le système dématérialisé mis en place à cet effet.

La demande formulée par le collaborateur sera automatiquement adressée à son manager en vue de son étude au regard des modalités d'accès au télétravail telles que prévues à l'article 4 du présent accord, en tenant compte de l'organisation de l'activité. Le manager devra apporter une réponse motivée suite à un échange avec le collaborateur, dans un délai maximal de 15 jours ouvrés.

Le maintien dans la durée du télétravail régulier suppose que les conditions d'exercice de ce dernier soient toujours réunies. Toute évolution de ces conditions d'exercice pourra donner lieu à une suspension du télétravail. Par ailleurs, toute mobilité donnera lieu à un nouvel examen quant à l'accès au télétravail régulier.

Conditions matérielles au télétravail

Le collaborateur souhaitant bénéficier du télétravail devra impérativement disposer de conditions matérielles adéquates, garantissant la bonne exécution de ses missions à distance. À ce titre, les éléments suivants sont requis :

- **Un espace de travail adapté**, calme et propice à la concentration, permettant de préserver la confidentialité des échanges professionnels ;
- **Une connexion Internet stable et à haut débit**, suffisante pour assurer l'accès aux outils numériques (visioconférences, plateformes collaboratives, VPN, etc.) ;
- **Une installation électrique conforme aux normes de sécurité**, permettant l'utilisation sécurisée du matériel informatique ;

HL PL VF

- **Une assurance habitation couvrant l'activité en télétravail**, lorsque celle-ci est exercée depuis un lieu à usage d'habitation. Le collaborateur devra fournir une attestation de son assureur précisant cette couverture.

Ces conditions matérielles devront être réunies préalablement à la demande de télétravail et pour chacun des lieux de télétravail mentionnés dans la demande.

Lieux de télétravail

Il est convenu par le présent accord que le télétravail puisse être exercé depuis l'un des lieux suivants :

- **Le domicile principal du collaborateur**, le lieu de résidence habituel déclaré comme adresse principale.
- **Un autre lieu à usage d'habitation**, tel qu'une résidence secondaire par exemple. Néanmoins, dans ce cas, le collaborateur doit rester pleinement disponible pour se rendre en raison des nécessités de service, dans un délai raisonnable de 24 heures, sur son lieu de travail habituel ou là où la présence du collaborateur est nécessaire dans l'exercice de sa mission.
- **Un lieu à usage professionnel**, tel que le site d'une autre CCI.

Le télétravail est autorisé uniquement en France métropolitaine, sauf dérogation exceptionnelle liée à des situations particulières dûment identifiées en amont et justifiées.

En tout état de cause, le télétravail ne peut pas être exercé depuis un lieu de vacances, hors résidence secondaire, ou tout autre lieu non adapté à une activité professionnelle régulière.

Cas de refus

Tout refus d'accès au télétravail par le manager devra être expressément motivé dans la réponse apportée au collaborateur.

Le refus de mise en œuvre du télétravail régulier est lié :

- soit, aux **contraintes et exigences liées à l'organisation du service** (notamment la conciliation avec les activités des collègues).
- soit, aux **activités du poste** (absence totale d'activités télétravaillables ou activités télétravaillables insuffisantes ne permettant pas une mise en œuvre du télétravail conforme au dispositif prévu par le présent accord soit par prise de journée entière).
- soit, aux **éléments professionnels et personnels du collaborateur** sur son poste de travail (autonomie, organisation, capacité à travailler de manière isolée et à gérer son temps).

H.L PL VF

En cas de refus d'une demande de télétravail, il a été décidé de mettre en place plusieurs niveaux d'échanges en priorisant les voies de recours garantissant une proximité terrain. C'est dans ce cadre que le collaborateur aura la possibilité, s'il le souhaite, de demander, dans cet ordre, un entretien avec :

- **son manager** ;
- **son responsable n+2** ;
- **le Directeur Général** de la CCI territoriale concernée ou / et le **représentant de proximité (RDP) ou un représentant du personnel**. Les parties rappellent que le rôle du RDP est de faciliter le dialogue social au sein de chaque établissement et de constituer un relai en tant qu'interlocuteur auprès des salariés ;
- **la Direction des Ressources Humaines**, si des difficultés persistent et qu'aucune solution n'est identifiée dans un délai d'un mois suivant la saisine du premier niveau d'interlocuteur par le collaborateur suite au refus.

Article 5.2 : Organisation opérationnelle du télétravail régulier

Aux termes de l'accord cadre national, une enveloppe de 90 jours de télétravail régulier par an est octroyée aux collaborateurs qui ont accès à cette formule.

Ce nombre de jours s'entend pour une année complète et pour les collaborateurs à temps plein. En cas d'année incomplète ou pour les collaborateurs à temps partiel, le nombre de jours de télétravail sera proratisé et arrondi à la demi-journée supérieure. De plus, une proratisation proportionnelle de l'enveloppe des 90 jours de télétravail sera opérée également en cas d'absence de plus d'un mois continu (hors pose de congés payés et de RTT/ JNT).

Le principe d'une enveloppe de jours de télétravail fixée annuellement permet de donner à chacun plus de souplesse et de flexibilité dans l'organisation de son travail par la responsabilisation et l'autonomie conférées dans l'exercice des missions professionnelles. Il repose par ailleurs sur une confiance mutuelle entre le collaborateur et son manager.

Le collaborateur devra poser les jours de télétravail souhaités dans l'outil dédié à cet effet au minimum 15 jours calendaires avant leur utilisation, sauf situations exceptionnelles. Le manager devra valider les jours posés, s'ils sont compatibles avec l'organisation du travail, dans un délai maximum de 7 jours calendaires suivant la demande (sauf absence du manager sur la période).

Les jours de télétravail pourront être modifiés en cas de nécessité, en fonction des besoins de l'activité à la demande du manager ou sur demande du collaborateur, avec un délai de prévenance si possible de 48h, sauf circonstances exceptionnelles.

Aucune modification des jours de télétravail ne sera possible postérieurement à la journée de télétravail.

Article 6 : Télétravail occasionnel

Article 6.1 : Enveloppe annuelle de jours de télétravail occasionnel

L'accord cadre national a instauré le télétravail occasionnel défini comme étant une modalité de télétravail, organisée sur la période annuelle, à l'initiative du collaborateur ou du manager et permettant une souplesse dans l'organisation du temps de travail, sans pour autant s'inscrire dans le télétravail régulier. Le dispositif national de télétravail occasionnel correspond à une enveloppe de 30 jours de télétravail régulier.

Ce nombre de jours s'entend pour une année complète et pour les collaborateurs à temps plein. En cas d'année incomplète ou pour les collaborateurs à temps partiel, le nombre de jours de télétravail sera proratisé et arrondi à la demi-journée supérieure. De plus, une proratisation proportionnelle de l'enveloppe de jours de télétravail occasionnel sera opérée également en cas d'absence de plus d'un mois continu (hors pose de congés payés et de RTT/ JNT).

Considérant la souplesse accordée par cette formule de télétravail et le bénéfice pour les collaborateurs, les parties au présent accord conviennent d'augmenter cette enveloppe à 40 jours.

Article 6.2 : Accès et organisation opérationnelle du télétravail occasionnel

Les modalités d'accès et d'organisation opérationnelle applicables pour le télétravail occasionnel sont celles prévues dans le cadre du télétravail réguliers décrites à l'article 5 du présent accord.

Article 7 : Télétravail exceptionnel

Le télétravail exceptionnel est prévu pour répondre à des situations collectives inhabituelles, imprévisibles, urgentes... (directives contraignantes des autorités administratives publiques locales, situation météorologique exceptionnelle, pandémie, paralysie durable des transports en commun, travaux sur le site, fermeture du site, etc...) ou en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du Code de l'environnement.

H.L. PL VI

Il peut être mis en œuvre uniquement à l'initiative de la CCI, pour une durée en lien avec la situation exceptionnelle justifiant son recours. Il s'impose alors aux collaborateurs.

Une information du CSE, si possible en amont du recours, est à prévoir dans le cadre du recours à cette modalité de télétravail. Cette information pourra être faite par mail.

Le temps de l'évènement, ce mode de fonctionnement se substitue à l'ensemble des formules de télétravail précédemment présentées et ne donne pas lieu à décompte de jours de télétravail des enveloppes de jours de télétravail régulier, occasionnel, ou en lien avec des situations particulières.

La mobilisation du télétravail exceptionnel est par nature limitée dans le temps et prend fin au plus tard au terme de l'évènement en cause et moyennant un délai de prévenance de 48h sauf circonstances exceptionnelles. A l'issue de cette période, les collaborateurs retrouvent leur organisation du travail habituelle avec les modalités de recours aux formules de télétravail telles que prévues dans cet accord.

Article 8 : Les situations particulières et dispositions existantes

Article 8.1 – Les situations prévues dans le Code du travail

Aux termes de l'accord cadre national, une enveloppe supplémentaire de 10 jours de télétravail par an est allouée aux collaborateurs déjà en situation de télétravail (régulier ou occasionnel) concernés par l'une des situations particulières suivantes, prévues par l'article L.1222-9 Code du travail :

- Situation de handicap (au sens de l'article L.5212-13 du Code du travail)
- Situation d'aidants familiaux (au sens de l'article L.3142-16 du Code du travail)
- Situation de grossesse (dès réception du justificatif lié à l'état de grossesse)

Ces enveloppes ne sont pas cumulatives entre elles.

Pour bénéficier de cette enveloppe, les collaborateurs concernés devront attester de leur situation auprès de la Direction des Ressources Humaines, pour mise en œuvre et information du manager.

Les modalités d'organisation opérationnelle du dispositif du télétravail particuliers sont celles applicables au télétravail régulier prévues à l'article 5 du présent accord.

Article 8.2 – Les dispositions existantes et les autres situations particulières

Aux termes de l'accord cadre national, il est prévu d'attribuer une enveloppe de 15 jours supplémentaires par an aux collaborateurs déjà en situation de télétravail (régulier ou occasionnel).

Cette enveloppe est mobilisable pour les situations individuelles particulières, dérogatoires, exceptionnelles ou transitoires suivantes et dûment justifiées :

- Collaborateurs seniors (âgés de 58 ans et plus) ;
- Collaborateurs justifiant d'une situation personnelle ou familiale complexe ou d'un temps de trajet domicile / lieu de travail conséquent et significatif ;
- Collaborateurs en situation potentiellement porteuse de RPS ;
- Collaborateurs ayant été victime d'un accident de la vie ponctuel limitant la mobilité physique (sur présentant d'un justificatif médical).

Pour bénéficier de cette enveloppe supplémentaire, les collaborateurs concernés devront attester de leur situation auprès du manager pour le premier cas et auprès de la Direction des Ressources Humaines pour les trois derniers.

Les modalités d'organisation opérationnelle du dispositif du télétravail particuliers sont celles applicables au télétravail régulier prévues à l'article 5 du présent accord.

Cas particulier des alternants

Considérant le cas particulier des alternants, les parties considèrent que leur situation doit faire l'objet d'un examen particulier afin de garantir l'encadrement de leurs missions et d'assurer la continuité de la relation avec le maître d'apprentissage.

C'est dans ce cadre qu'il est prévu que les alternants pourront, s'ils le souhaitent formuler une demande de télétravail sous la forme d'un contingent sur la période de contrat de 15 jours de télétravail, qui sera laissée à l'appréciation du maître d'apprentissage.

Article 8.3 – Situations médicales liées à des préconisations de la Médecine du Travail

Les situations médicales faisant l'objet de préconisations de la part de la Médecine du Travail ne relèvent pas des situations particulières visées dans le présent accord.

Dans ce cadre, les propositions de modalités de télétravail sont déterminées par la Médecine du Travail et portées à la connaissance de l'employeur en vue d'une étude de l'aménagement de l'organisation du travail du collaborateur.

H.L. PL VI

Les jours de télétravail supplémentaires prescrits par la Médecine du Travail s'apprécient en articulation avec les jours de télétravail accordés, sans générer un cumul systématique.

CHAPITRE 3 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Article 9 – Formation et sensibilisation

Le développement du télétravail et du travail hybride est susceptible de faire évoluer les relations de travail, qu'elles soient hiérarchiques ou transversales, ainsi que les modalités de travail, et nécessite d'être accompagné.

L'accord cadre national prévoit dans ce cadre que soit mis en place un accompagnement spécifique sur le sujet des collaborateurs et managers, notamment en lien avec les objectifs suivants :

- Préserver le collectif et renforcer le lien entre les collaborateurs ;
- Favoriser la transversalité entre les équipes ;
- Développer les modes de communications liés au travail à distance et au travail hybride (usage de nouveaux outils ou applications…) ;
- Faciliter la conciliation des temps de vie personnelle / vie professionnelle, en assurant le droit à la déconnexion ;
- Disposer d'un espace de travail efficace et propice à l'activité en télétravail, respectant la sécurité et l'ergonomie au poste de travail.

Actions de sensibilisation des collaborateurs

Il est décidé de mettre en place des actions d'information et de sensibilisation auprès des collaborateurs de la CCI.

Dès l'été 2025 et en vue de l'entrée en vigueur de l'accord cadre national et du présent accord, la Direction des Ressources Humaines mettra en œuvre des sessions d'information collectives en distanciel afin de présenter les nouvelles dispositions conventionnelles relatives au télétravail.

La Direction des Ressources Humaines veillera à organiser plusieurs sessions collectives de manière à informer le plus grand nombre possible de collaborateurs afin d'assurer une bonne mise en œuvre du nouveau dispositif.

Actions de sensibilisation des managers

La Direction des Ressources Humaines organisera en complément, des sessions d'information collectives en distanciel pour les managers afin de les accompagner au mieux sur cette thématique de télétravail.

A cet effet et pour répondre de la manière la plus appropriée et adéquate possible, la Direction des Ressources Humaines a sollicité les managers pour une construction conjointe de ces sessions d'information. Il a en effet été demandé aux managers de répondre à un questionnaire en vue d'un recueil d'expériences au sujet du télétravail et du travail hybride. La synthèse faite sur les principaux enseignements tirés de ce recueil permettront ainsi d'établir ces actions de sensibilisation obligatoire sur une durée d'une journée.

Charte relative au télétravail

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent de formaliser une charte dédiée au télétravail. Cette charte aura pour objectif :

- de promouvoir les bonnes pratiques professionnelles à distance.
- de garantir un équilibre entre performance, sécurité et qualité de vie au travail.
- de rappeler l'existence du droit à la déconnexion.

Cette charte, élaborée en concertation avec les membres de la CSSCT sera diffusée à l'ensemble des collaborateurs et constituera un socle de référence commun à tous en vue d'assurer une pratique du télétravail responsable, équitable et adaptée aux réalités de l'organisation.

Article 10 – Allocation forfaitaire de télétravail

En contrepartie de l'exercice du télétravail et quelle que soit la modalité de télétravail, le collaborateur perçoit une allocation forfaitaire par jour télétravaillé, réputée utilisée conformément à son objet, dont le montant correspond au plafond fixé par l'URSSAF permettant l'exonération des cotisations et contributions sociales.

En cas exceptionnel de demi-journée de télétravail, l'allocation forfaitaire journalière sera versée pour moitié.

Seuls les jours de télétravail validés par le manager dans l'outil dédié à cet effet donneront lieu au versement d'une allocation.

Cette dernière sera versée mensuellement directement sur le bulletin de salaire des collaborateurs, sans nécessité de justificatif, considérant le caractère forfaitaire de l'allocation et le respect du plafond fixé par l'URSSAF. A titre d'information, au jour de la signature du présent accord, le montant forfaitaire prévu par l'URSSAF est fixé à 2.70 € par jour.

Compte tenu de la nature de la structure spécifique des CCI et de leur organisation sociale singulière, un éclaircissement des conditions d'exonération des indemnités versées aux salariés (agents statutaires et collaborateurs de droit privé) en télétravail apportée par l'URSSAF est nécessaire.

C'est dans ce cadre que CCI France a interrogé l'URSSAF via la procédure du rescrit de manière à disposer d'une réponse sur le sujet. Dans l'attente de ce retour, il est convenu que l'allocation forfaitaire qui sera versée respectera les barèmes d'exonération de l'URSSAF.

En cas de réponse positive du rescrit élaboré au niveau national, le plafond maximum défini par l'URSSAF sans cotisation supplémentaire sera appliqué.

En cas de réponse négative du rescrit élaboré au niveau national, la CCI région Grand Est adressera sur le sujet un rescrit à l'URSSAF compétent pour le siège.

CHAPITRE 4 – DROITS ET GARANTIES

Article 11 – Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est garanti pour tous les collaborateurs de la CCI.

Les horaires habituels doivent être respectés, et aucune sollicitation professionnelle ne sera possible en dehors de l'horaire habituellement travaillée sauf raisons impérieuses et exceptionnelles.

Article 12 – Égalité de traitement

Les collaborateurs en télétravail bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux travaillant sur site, y compris l'accès aux titres-restaurant et aux activités sociales.

Ils sont soumis aux mêmes devoirs et obligations que lorsqu'ils réalisent leur prestation de travail sur site

CCI GRAND EST

CHAPITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES

Article 13 – Entrée en vigueur, durée et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er octobre 2025.

Article 14 – Suivi

Il est convenu d'informer annuellement le CSE du suivi du présent accord notamment sur la base des indicateurs suivants identifiés dans l'accord cadre national :

- Nombre de collaborateurs bénéficiaires de télétravail sur une année (selon les différentes formules)
- Nombre de jours de télétravail mobilisés par les collaborateurs sur une année (selon les différentes formules)
- S'agissant du télétravail régulier et occasionnel : nombre de demandes, nombre de refus et motifs de refus, nombre de « recours » formulés auprès du service RH de la CCI Employeur

A titre dérogatoire et pendant une durée de 24 mois à compter de l'entrée du présent accord, une information en CSE sera réalisée tous les 6 mois sur la base de ces indicateurs.

En complément de ces mesures et dans un objectif de partage des actions menées dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau dispositif, un point d'information sur la bonne mise en place et les points durs sera organisé à chaque réunion ordinaires du CSE pendant une période de 9 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 15 – Bilan avec les organisations syndicales représentatives

Pour les deux premières années d'application du présent accord, un échange annuel avec les délégués syndicaux sera organisé par la Direction afin de présenter un bilan de mise œuvre et d'échanger sur le déploiement opérationnel.

CCI GRAND EST

Article 16 – Formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet d'une notification aux organisations syndicales représentatives de la CCI région Grand Est et d'un dépôt au Greffe du Conseil de Prud'hommes et auprès de l'autorité administrative dans les formes légales.

Article 17 – Révision

Seules les organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent accord ou qui y ont adhéré sont habilitées, durant le cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, à engager la procédure de révision.

A l'issue de la période correspondant au cycle électoral susvisé, la procédure de révision peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord, qu'elles en soient ou non signataires.

L'employeur peut aussi être à l'initiative de cette procédure.

En cas d'engagement de la négociation d'un avenant de révision, tous les syndicats représentatifs au moment de la révision seront convoqués par LR/AR.

Article 18 – Dénonciation

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation prend effet à l'issue du préavis de 3 mois. Pendant la durée du préavis, la direction s'engage à réunir les parties afin de négocier un éventuel accord de substitution.

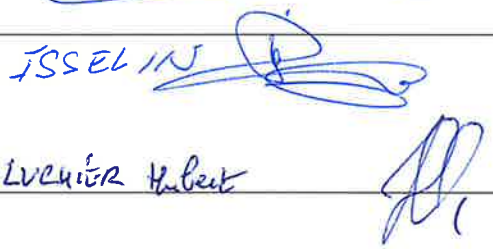
Le courrier de dénonciation donnera lieu également au dépôt auprès de la Dreet du Bas-Rhin.

TM - H.L. PC VJ

Pour la CCI Région Grand Est,

Le 3 juillet 2025, à Schiltigheim,

François MAZIERE, Directeur Général

Pour les organisations syndicales représentatives,

Organisation syndicale représentative	Nom et prénom	Signature
CFDT- CCI	Madame Maria DROMMER VALERA Monsieur Philippe LACOUR	
CFE – CGC RC	Madame Anne DOUR Monsieur Laurent CHAIGNE	
CGT	Monsieur Olivier JACQUEMIN	
UNSA- CCI	Madame Agnès THIERY Madame Virginie ISSELIN Monsieur Hubert LUCHIER