



Le Président-directeur général

PDG/2020/ 869

**AVENANT N° 1 A L'ACCORD COLLECTIF RELATIF AU TELETRAVAIL
DU 18 NOVEMBRE 2019**

Handwritten initials in blue ink: "M" above "W" and "W" below "W".

Sommaire

PREAMBULE	4
1. Objet du présent avenant.....	4
2. Modification de l'article 3.1 – Définitions.....	4
3. Modification de l'article 3.2 - Principes.....	4
4. Modification de l'article 4.1 - Initiative.....	5
5. Modification de l'article 4.2 – Conditions d'accès.....	5
6. Modification de l'article 4.5 – Planification et adaptation du télétravail.....	6
7. Modification de l'article 5.1 – Equipements mis à disposition	6
8. Modification de l'article 5.2 – Prise en charge financière	7
9. Modification de l'article 6 – Accompagnement de la mise en œuvre du télétravail.....	7
10. Modification de l'article 8.1 – Continuité du télétravail	7
11. Dépôt et publicité.....	8
11.1. Suivi de l'avenant.....	8
11.2. Entrée en vigueur de l'avenant.....	8
11.3. Dépôt de l'avenant	8



S
D
B
W

ENTRE :

AÉROPORTS DE PARIS, société anonyme au capital de 296 881 806 euros, dont le siège social est situé au 1 rue de France – 93290 Tremblay-en-France, immatriculée sous le numéro SIREN 552 016 628 au Registre du commerce et des Sociétés de Bobigny,

Représentée par Monsieur Augustin de ROMANET, Président-directeur général,

d'une part,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives soussignées,

Représentées par un délégué syndical,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Avenant n°1 à l'accord relatif au télétravail du 18/11/2019



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A', 'DB', and 'W'.

PREAMBULE

L'avenant à l'accord télétravail n° 2 répond aux attentes convergentes de l'entreprise, et des organisations signataires de l'accord d'ancrer plus fortement le télétravail dans une organisation plus agile et favorable à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

1. Objet du présent avenant

Le présent avenant a pour objet de réviser l'accord relatif au télétravail en date du 18 novembre 2019 actuellement en vigueur afin de définir les nouvelles modalités d'accès et de mise en œuvre du télétravail dans le nouveau contexte de l'entreprise.

2. Modification de l'article 3.1 – Définitions

Le contenu de l'article 3.1 "Définitions" est remplacé par ce qui suit :

Dans notre entreprise, les parties conviennent que le télétravail s'exerce par journée entière, au domicile, impliquant par conséquent l'absence de déplacement.

Le lieu de télétravail est essentiellement la résidence principale du salarié (c'est-à-dire celle dont l'adresse figure sur le bulletin de paie). Il peut être différent de la résidence principale uniquement sur accord préalable du manager, au regard des contraintes de l'activité.

Par ailleurs, les parties confirment leur accord sur la priorité à donner à la préservation du lien social, de la cohésion et du bon fonctionnement des équipes. Compte tenu de la maturité acquise par l'entreprise en matière de télétravail, elles conviennent de la nécessité d'être présent au sein de l'entreprise, au moins deux jours par semaine.

Dans ce cadre, le télétravail dit "régulier" s'exerce par principe par alternance de semaines de 2 jours puis 3 jours de télétravail pour un taux d'activité à 100%. Pour prendre en compte les spécificités de certaines activités opérationnelles au sein des Directions de plateforme, par dérogation, le télétravail peut être exercé 1 jour par semaine, voire 2 jours occasionnellement.

3. Modification de l'article 3.2 - Principes

Le paragraphe "Horaires de travail et joignabilité" est modifié par ce qui suit :

Ainsi, il est rappelé que pour les salariés en horaires collectifs, la plage de joignabilité correspond aux règles en vigueur en la matière dans l'entreprise.

Pour les cadres au forfait-jours, au regard de la particularité de cette organisation du temps de travail – les salariés étant autonome dans l'organisation de leur emploi du temps – il est préconisé d'appliquer la plage horaire mentionnée dans l'accord égalité professionnelle en vigueur dans l'entreprise fixée entre 8h30 et 18h qui intègre la pause déjeuner méridienne.

Dès lors que la pratique du télétravail s'étend, une vigilance accrue est attendue autant de la part du management que du télétravailleur vis-à-vis de son manager et de ses collègues afin de respecter le droit de chacun à la déconnexion et à la préservation de sa vie privée.



Handwritten initials and a signature in blue ink. The initials appear to be 'DB' and 'WP', with a signature above them.

A ce titre, sera constitué un groupe de travail chargé de définir l'exercice du droit à la déconnexion au travers d'une charte, qui sera communiquée à l'ensemble des salariés. Cette charte, établie conjointement entre la direction et les organisations syndicales représentatives, servira notamment de référence pour l'utilisation des technologies de l'information et de la communication largement déployées dans l'entreprise.

Le contenu du paragraphe "Egalité de traitement" concernant les salariés en situation de handicap, est remplacé par ce qui suit :

Les conditions d'accès et de mise en œuvre du télétravail pour les salariés en situation de handicap seront traitées conformément à l'accord collectif actuellement en vigueur relatif à "l'emploi des personnes en situation de handicap 2020-2022".

4. Modification de l'article 4.1 - Initiative

Le contenu de l'article 4.1 "Initiative" est remplacé par ce qui suit :

Les parties signataires conviennent que l'accès au télétravail relève de la seule initiative du salarié : il est fondé sur le volontariat. Le salarié souhaitant pratiquer le télétravail enregistre une candidature dans le SIRH de l'entreprise.

Pour ce faire, il alimente un questionnaire-diagnostic (cf. annexe) lui permettant de vérifier son éligibilité et d'objectiver sa réflexion quant à l'opportunité de sa candidature.

Une fois validée, la candidature est accessible par le manager et le responsable RH.

5. Modification de l'article 4.2 – Conditions d'accès

Le paragraphe "Analyse de l'éligibilité" est remplacé par ce qui suit :

Sont éligibles, tous les salariés qui satisfont à l'ensemble des critères suivants :

- Salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation,
- Salarié dont le poste est tenu en horaires administratifs ou au forfait, ne sont donc pas éligibles les salariés dont les postes sont tenus en horaires continus, semi-continus et H24,
- Salarié dont le poste n'exige pas par nature, d'être tenu physiquement en permanence dans les locaux de l'entreprise,
- Salarié à temps plein,
- Salarié à temps partiel : cette modalité d'organisation est accessible dans la limite du respect du principe* de 2 jours par semaine de présence dans l'entreprise. Ainsi :
 - un taux d'activité de 60% à moins de 80% permet d'exercer 1 jour de télétravail par semaine,
 - un taux d'activité de 80% à moins de 100% permet d'exercer 2 jours de télétravail par semaine,
- *A titre exceptionnel, un taux d'activité de 50% à moins de 60% permet d'exercer 1 jour de télétravail par semaine
- Salarié disposant des conditions techniques nécessaires au télétravail¹.

¹ En cas de télétravail à domicile, le salarié télétravailleur doit disposer :

- d'un espace dédié et adapté au télétravail,
- d'une connexion internet haut-débit,
- d'installations électriques adaptées (attestation formulée dans le SIRH de l'entreprise),
- d'une assurance multirisque habitation (attestation formulée dans le SIRH de l'entreprise).



Handwritten initials in blue ink: "M", "DB", and "MP".

6. Modification de l'article 4.5 – Planification et adaptation du télétravail

Le contenu de l'article 4.5 est modifié par ce qui suit :

Le premier paragraphe relatif au temps de présence hebdomadaire dans l'entreprise est supprimé de cet article et vient compléter l'article 3.1 "Définitions" cf. supra.

Le contenu de l'article 4.5 est complété par ce qui suit :

Une réflexion sur l'organisation de l'activité menée par le manager avec son équipe détermine les jours de télétravail et prévoit les temps collectifs sur site.

A cette occasion, le manager prend en compte notamment les caractéristiques et les besoins de son activité et du collectif.

Il rencontre régulièrement les salariés en télétravail pour faire le point. Il assure une répartition équivalente de la charge de travail au sein de l'équipe entre les salariés qu'ils soient télétravailleurs ou non et veille au respect du droit à la déconnexion au quotidien.

Concernant les alternants, les modalités d'exercice sont définies par le manager en lien avec le RRH - au moment de la signature du contrat - en tenant compte du contexte individuel et collectif (organisation du travail du tuteur et de l'équipe à laquelle il appartient) ainsi que du rythme d'alternance avec l'établissement scolaire dont il dépend.

7. Modification de l'article 5.1 – Equipements mis à disposition

Le contenu de l'article 5.1 est remplacé par ce qui suit :

L'évolution récente des modalités d'organisation du travail implique une nécessaire adaptation à différents environnements de travail (domicile, déplacement au sein et à l'extérieur de l'entreprise, espaces de travail ouverts...) pour la majorité des salariés de l'entreprise.

Une partie du matériel informatique, appelé "kit mobilité", mis à disposition par l'entreprise au bureau de ces salariés sur leur lieu de travail habituel, leur permet donc également désormais de travailler à distance, incluant ainsi le télétravail régulier.

L'entreprise continuera par ailleurs à mettre à disposition du salarié télétravailleur, qui n'en serait pas déjà doté, l'équipement nécessaire.

Dans la perspective de l'extension de la pratique du télétravail et dans un souci d'amélioration des conditions de travail au domicile, le salarié exerçant le rythme principal par alternance de semaines de 2 jours puis 3 jours de télétravail avec un taux d'activité de 100% (cf. Article 3.1 modifié) pourra, s'il le souhaite, demander à son manager d'être doté d'un deuxième écran sur socle indépendant, plus grand que celui fourni dans le kit mobilité à utiliser au domicile. Le déploiement des dotations s'étendra sur plusieurs mois à compter de la date de mise en œuvre des nouvelles dispositions de l'accord. L'écran est fourni au salarié par l'entreprise, sa livraison et sa maintenance éventuelle seront effectuées uniquement à son bureau sur son lieu de travail habituel. L'écran devra être restitué en cas d'arrêt du télétravail dans les mêmes conditions que le reste du matériel mis à disposition.

Le contenu de l'article 5.1 est complété par ce qui suit :

Concernant le pouvoir de surveillance et de contrôle de l'employeur résultant du lien de subordination, il s'exerce dans le respect de la vie privée conformément aux dispositions prévues dans le Code de bonne conduite pour la sécurité de l'information d'Aéroport de Paris - Annexe 3 du Règlement Intérieur d'Aéroports de Paris SA en vigueur.

Avenant n°1 à l'accord relatif au télétravail du 18/11/2019



Handwritten initials and signatures in blue ink, including a large 'A' and 'DB'.

8. Modification de l'article 5.2 – Prise en charge financière

Le contenu de l'article 5.2 "Prise en charge financière" est remplacé par ce qui suit :

Dès lors que le télétravail s'exerce sur la base du volontariat et que l'entreprise fournit aux salariés télétravailleurs l'équipement nécessaire, l'entreprise ne prend pas à sa charge les frais directement liés au télétravail tels que les matériels, logiciels, abonnements, communication et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ; ni les éventuels frais d'aménagement et de mise en conformité du domicile, ni de mobilier, qui pourraient être engagés par ailleurs par le salarié.

Néanmoins, une indemnisation forfaitaire de 4€ bruts est versée pour chaque journée de télétravail régulier enregistrée dans l'outil dédié afin de compenser les autres frais engagés par le salarié télétravailleur. Cette indemnité est soumise à charges sociales et impôts sur le revenu.

Cette indemnisation est également versée pour chaque journée de télétravail exceptionnel enregistrée dans l'outil dédié dans la limite de 40€ brut par mois pour ce type de télétravail.

9. Modification de l'article 6 – Accompagnement de la mise en œuvre du télétravail

Le contenu de l'article 6 "Accompagnement de la mise en œuvre du télétravail" est complété par ce qui suit :

Il s'appuiera sur les outils existants et sur de nouveaux dispositifs qui seront présentés à la CMOS (cf. art. 7.2) et déployés sur la durée de l'accord. Cet accompagnement visera en particulier l'appropriation du cadre, des principes et des modalités du télétravail (cf art. 3 de l'accord), ainsi que le management à distance, le fonctionnement du collectif à distance et la maîtrise des outils associés.

10. Modification de l'article 8.1 – Continuité du télétravail

L'article 8.1 de l'accord relatif au télétravail, "Continuité du télétravail" est remplacé par ce qui suit :

Compte tenu de l'évolution du dispositif, il convient d'organiser la transition vers les nouveaux rythmes de télétravail.

Cette transition devra s'achever au plus tard le 31 décembre 2020 date à laquelle les rythmes accordés au titre de l'accord initial seront caduques.

Par conséquent, les télétravailleurs déjà titulaires d'un accord et ceux désireux d'entrer dans le dispositif devront enregistrer une nouvelle candidature pour pouvoir pratiquer le télétravail selon les nouvelles modalités prévues dans cet avenant.



Handwritten signatures in blue ink: a large 'M', 'DB', and 'JP'.

11. Dépôt et publicité

11.1. Suivi de l'avenant

Le présent avenant sera suivi dans les mêmes conditions que l'accord.

11.2. Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur dès son dépôt et est conclu pour une durée déterminée jusqu'au terme de l'accord.

Les autres dispositions de l'accord révisé qui n'ont pas fait l'objet de modification par le présent avenant demeurent inchangées.

11.3. Dépôt de l'avenant

Conformément aux dispositions du code du travail, la Direction procédera aux formalités de dépôt du présent avenant auprès de la DIRECCTE et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny.

Fait à Tremblay-en-France, en 5 exemplaires,
Le

13 OCT. 2020

Pour Aéroports de Paris,
Le Président-directeur général,

Augustin de ROMANET

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :
(signature après mention de la date et du nom du signataire)

CFE-CGC,
Le Délégué Syndical,

le 13/10/2020
Vers un jour le GUÉRON

CGT Daniel BERTONE
Le Délégué Syndical,

le 13/10/2020
Sans réserve de la mise en œuvre
de la charte sur le chat à la
décongestion avant fin 2020.

UNSA/SAPAP,
Le Délégué Syndical,

le 13/11/21
Sans réserve de la note d'application
en d'une condition pour le service hivernal.

Avenant n°1 à l'accord relatif au télétravail du 18/11/2019

