



AVENANT N°8 A L'ACCORD DU 10 MARS 2017

ENTRE LES SOUSSIGNES :

L'AGENCE FRANCE-PRESSE, dont le siège social est situé 11/13 place de la Bourse – 75002 PARIS, représentée par Madame Dalila ZEIN, agissant en qualité de Directrice Générale,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales :

- La CFE-CGC, représentée par *Jean Paul Girardin*
- La CGT, représentée par *Alain NOVEL*
- FO, représentée par
- Le SNJ, représenté par *Juliette Collen*
- SUD, représenté par

D'autre part.

Préambule

Cet avenant s'inscrit dans le cadre des dispositions exceptionnelles prévues par l'avenant n°7 à l'accord d'entreprise du 10 mars 2017.

Les parties rappellent qu'elles ont entendu modifier le cadre général du télétravail, issu de l'accord du 10 mars 2017 lorsque la décision a été prise de procéder à des travaux dans les locaux du Siège social, situés place de la Bourse. A l'origine, l'ouverture de cette négociation avait uniquement pour objet de proposer de nouvelles modalités du télétravail dans le cadre du projet immobilier. Il a ainsi été décidé de mettre en place un groupe de travail, composé de 17 salariés volontaires.

Le périmètre de cette négociation a par la suite été élargi à la demande de l'ensemble des organisations syndicales représentatives ; les dispositions sur le télétravail issues de l'accord du 10 mars 2017 étant jugées trop rigides.

L'importance et la pertinence d'une telle négociation ont été accrues par la crise de la Covid-19, où la majorité des salariés a été contrainte de télétravailler en totalité.

Cette période de télétravail et les retours des salariés et de leurs responsables hiérarchiques ont ainsi permis à la direction d'envisager autrement le projet de réaménagement du Siège : afin de réduire considérablement la durée des travaux qui se seraient réalisés sur site occupé, il a été décidé de libérer l'ensemble des étages de l'immeuble Bourse pendant la première phase des travaux. Les salariés travaillant sur Paris seront alors amenés à travailler partiellement sur site (Vivienne) et partiellement en télétravail.

Le présent avenant a ainsi pour objet de définir les modalités du télétravail exceptionnel mis en place pour les salariés travaillant à Paris durant la période des travaux.

Il s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article 6.11.6.1.3 de l'avenant n°7 à l'accord du 10 mars 2017 qui prévoit que lorsque cette modalité de télétravail est recommandée par l'AFP du fait de contraintes internes, il ne peut entrer en vigueur qu'après la signature d'un avenant collectif spécifique.

Dès lors, durant la période de conclusion du présent avenant, il sera fait application des dispositions générales sur le télétravail prévues par l'avenant n°7 précité, sous réserve de l'absence de dispositions spécifiques rappelées ci-après.

Les parties rappellent que la mise en œuvre du télétravail exceptionnel, qui répond aux contraintes internes de l'Agence, ne pourra être imposée aux salariés.

Elles reconnaissent que le télétravail est possible seulement pour les postes où l'organisation de travail le permet. Elles rappellent également que le salarié doit être apte à exercer ses fonctions à distance (compétences organisationnelles et relationnelles, environnement de travail). Elles considèrent que le télétravail s'inscrit dans une relation entre le salarié et son encadrement basée sur la confiance mutuelle.

Article 1 – Mise en place du télétravail exceptionnel

1.1 Dispositions spécifiques au télétravail exceptionnel

Selon les dispositions de l'avenant n°7 à l'accord du 10 mars 2017, la mise en œuvre du télétravail exceptionnel répond à un double objectif : celui de palier des contraintes externes à l'AFP (épidémies, pollution, perturbations dans les transports en commun, phénomènes climatiques...) et internes à l'AFP (travaux, déménagements...).

Lorsque ce télétravail est recommandé par l'AFP du fait de contraintes internes, comme c'est le cas pour la période des travaux du Siège, il ne peut entrer en vigueur qu'après la signature d'un avenant collectif spécifique. Cet avenant peut prévoir un nombre de jours de télétravail supérieur aux dispositions de l'avenant n°7 à l'accord d'entreprise du 10 mars 2017.

Cette possibilité est formalisée lors de l'accord initial du salarié au télétravail, qui prévoit expressément qu'en cas de mise en œuvre du télétravail exceptionnel pour contrainte inhérente à l'AFP, donnant lieu à la signature d'un avenant avec les organisations syndicales représentatives, il pourra être amené à télétravailler plus que ce que prévoit l'avenant n°7 à l'accord d'entreprise du 10 mars 2017 dans les circonstances normales.

Les parties rappellent que dans les cas relevant de contraintes internes à l'AFP, le télétravail ne peut être imposé au salarié.

1.2 Eligibilité

Les modalités d'exercice du télétravail dans le cadre des travaux du Siège concernent uniquement les salariés dont le lieu de travail est situé à Paris.

La mise en œuvre du télétravail et ses modalités, notamment s'agissant du nombre de jours de télétravail, devront s'inscrire dans le cadre des contraintes d'organisation de chaque catégorie de personnel ainsi que des contraintes liées aux métiers.

L'étude de l'éligibilité ainsi que le nombre de jours de télétravail maximum relèvent de deux critères cumulatifs :

- critères inhérents au poste et aux contraintes métiers;
- critères inhérents au salarié.

Au-delà de la stricte étude des postes, les parties sont attentives lors de la détermination du nombre maximal de jours de télétravail, aux éventuelles conséquences de la mise en place de cette organisation sur l'animation et la réactivité du collectif de travail, notamment s'agissant de la Rédaction.

1.3 Critères inhérents au salarié

Eu égard à la durée des travaux, les parties signataires considèrent que la nature du contrat n'a aucune incidence sur l'éligibilité au télétravail : par principe, tous les salariés sont donc éligibles, peu importe la nature de leur contrat de travail (apprenti, CDD, stagiaire,...) et leur durée du travail (temps partiel, forfait jours réduit,...).

1.4 Modalités de mise en œuvre

1.4.1. Formalisme

Afin de pouvoir télétravailler, y compris dans la période exceptionnelle des travaux, les salariés doivent avoir formalisé leur accord en application des dispositions de l'article 6.11.6.3 de l'avenant n°7 à l'accord d'entreprise du 10 mars 2017.

Pour les salariés qui ont déjà formalisé leur accord pour télétravailler en temps normal (télétravail occasionnel ou régulier), il n'est pas nécessaire de formaliser de nouveau leur accord, la possibilité de recourir au télétravail exceptionnel pour des raisons inhérentes à l'AFP et d'augmenter en conséquence le nombre de jours de télétravail étant déjà prévus par leur accord initial.

1.4.2 Nombre de jours télétravaillés

Afin de répondre aux contraintes internes de l'AFP dans le cadre des travaux du Siège, les parties conviennent que les salariés éligibles pourront télétravailler jusqu'à :

- 3 jours par semaine pour les journalistes ;
- 4 jours par semaine pour les personnels techniques et administratifs.

Ce nombre de jours pourra être augmenté ponctuellement en cas d'accord entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

Les jours de télétravail, choisis d'un commun accord entre le salarié et le responsable hiérarchique pourront être fixes ou variables.

1.4.3 Temps de travail

Le nombre d'alertes sur la charge et l'amplitude de travail prévues à l'article 6.11.6.3.5 de l'avenant n°7 à l'accord d'entreprise du 10 mars 2017 fera l'objet d'un suivi dans le cadre des réunions trimestrielles de la CSSCT.

1.4.4 Suivi individuel

Dans le cadre des mesures exceptionnelles mises en œuvre lors des travaux du Siège, les parties conviennent que le nombre d'entretiens de suivi du télétravail sollicités tant par les salariés que par leur hiérarchie, fera l'objet d'un suivi dans le cadre des réunions trimestrielles de la CSSCT.

En cas de difficultés rencontrées par les salariés lors de la mise en place de cette modalité de télétravail exceptionnelle, il est rappelé qu'ils peuvent le cas échéant faire appel à la médecine du travail.

1.4.5 Accompagnement des salariés

Dans le cadre de la mise en œuvre des modalités de télétravail exceptionnel, il est décidé de :

- poursuivre le plan d'accompagnement des salariés et des responsables hiérarchiques au télétravail :
 - guide à destination des salariés ;
 - formations à destination des salariés (travailler à distance) et des responsables hiérarchiques (manager à distance) ;
 - groupes de co-développement.
- mettre en place un dispositif de prévention et d'accompagnement QVT couvrant la période des travaux.

1.4.6 Participation à la prise en charge de l'installation du salarié

Au-delà des deux options de prise en charge des frais liés à l'installation du salarié, prévues dans le cadre de l'avenant n°7 à l'accord d'entreprise du 10 mars 2017, il est proposée une troisième possibilité (non cumulative) aux salariés pendant les travaux : les salariés qui le souhaitent pourront opter pour la mise à disposition d'un écran et/ou d'un fauteuil, qui leurs seraient définitivement acquis.

Si le salarié souhaite uniquement bénéficier de l'un de ces deux matériels, il peut prétendre en sus à une prise en charge des autres frais engagés par lui à raison de la moitié de la participation proposée au titre de l'article 6.11.6.6. de l'avenant n°7 à l'accord d'entreprise du 10 mars 2017 soit :

- 100% de la dépense plafonnée à hauteur de 100 euros ;
- 50% de la dépense plafonnée à hauteur de 125 euros.

1.4.7 Participation à la prise en charge des frais

Dans la mesure où la mise en œuvre du télétravail à titre exceptionnel répond à des contraintes internes de l'Agence, les parties sont convenues de participer à la prise en charge des frais exceptionnels occasionnés pour les salariés pendant la période des travaux du Siège.

Pour les salariés qui seront en télétravail effectif à raison de :

- 2 jours par semaine, l'allocation forfaitaire s'élève à 10 euros par mois ;
- 3 jours par semaine, l'allocation forfaitaire s'élève à 20 euros par mois ;
- au-delà de 3 jours par semaine, l'allocation forfaitaire s'élève à 30 euros par mois.

Article 2 – Suivi et révision de l'avenant

Compte tenu du caractère exceptionnel du télétravail mis en place dans le cadre de cet avenant, il est procédé chaque trimestre à un bilan en Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) et chaque semestre en CSE.

Lors de ses réunions le Comité RPS pourra proposer des actions de prévention et de sensibilisation en lien avec la médecine du travail.

En outre, un bilan de l'application de cet avenant sera réalisé à la fin de sa mise en œuvre dans le cadre de la commission de suivi de l'accord du 10 mars 2017.

Ce bilan pourra permettre d'apporter par voie d'avenant, en application des dispositions de suivi et de révision prévues par l'avenant n°7 à l'accord du 10 mars 2017 des évolutions au cadre général du télétravail.

Article 3 – Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée à compter du 1^{er} mars 2021 jusqu'au 31 décembre 2021. Au terme de cette période, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en avenant à durée indéterminée.

Pendant sa durée d'application, les dispositions spécifiques du présent avenant se substituent de plein droit aux articles 6.11.6 à 6.11.6.2 de l'accord d'entreprise du 10 mars 2017.

Article 4 – Formalités de dépôt et de publicité

Les formalités de publicité et de dépôt du présent avenant seront réalisées par la direction. Un exemplaire sera déposé conformément aux articles D. 2231-4 et D. 2231-7 du Code du travail sur la plateforme de téléprocédure prévue à cet effet (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) et un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

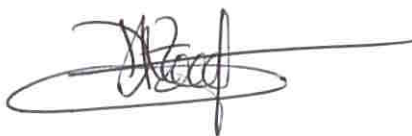
Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'Agence.

Un exemplaire du présent avenant sera mis en ligne sur l'intranet.

Fait à Paris, en 8 exemplaires originaux, le 15/11/2020

Pour l'AFP

Madame Dalila ZEIN



Pour les organisations syndicales

La CFE-CGC, représentée par

Jean-Benoît Guadagnoli

La CGT, représentée par

Alain NOUËL

ANouel BP-UFICT-LC-CGT

FO, représentée par

Le SNJ, représenté par

Juliette Gellen



SUD, représenté par