

**AVENANT N°4 PORTANT REVISION DE L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE  
TELETRAVAIL DU 20 JANVIER 2020**

Négocié entre :

L'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie, ci-après désignée ADEME, représentée par son Président Directeur Général, Arnaud LEROY

D'une part,

Et :

- l'organisation syndicale CFDT, représentée par Sophie ROLANT, Nicolas NOYON, Jean-Paul GEORGES, délégués syndicaux, dument habilités ;
- l'organisation syndicale SNE-FSU, représentée par Véronique LOISON, Ruven GONZALEZ et Laurence MECHIN, délégués syndicaux, dument habilités ;
- et l'organisation syndicale CGT, représentée par Lydia MOLINA et Didier GABARDA-OLIVA, délégués syndicaux, dument habilités.

D'autre part.

**Décident**

## **PREAMBULE**

Dans le cadre de la gestion de la situation sanitaire, un dispositif unique et dérogatoire de télétravail a été mis en place à l'ADEME, par avenant n°1 du 28 août 2020, pour la période du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre 2020, par avenant n°2 du 15 décembre 2020, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 2 avril 2021, puis par avenant n°3 du 25 mars 2021 pour la période du 6 avril au 4 juin 2021. Compte tenu de l'évolution de la situation sanitaire, les parties se sont rencontrées afin de négocier l'adaptation de ce dispositif.

Il est ainsi convenu :

### **Article 1 – Dispositif unique et dérogatoire de télétravail**

#### **Article 1.1 - Champ d'application**

A titre dérogatoire et pendant la période allant du 7 juin au vendredi 31 décembre 2021, l'ensemble du personnel de l'ADEME (salariés – dont les alternants –, mis à disposition, détachés, intérimaires, stagiaires, volontaires du service civique) sont éligibles au télétravail.

Concernant les allocataires d'une aide financière à la formation par la recherche (boursiers), il est appliqué les modalités d'organisation du travail de leurs laboratoires d'accueil.

La modalité unique et dérogatoire de télétravail prévue à l'article 1.2 ci-dessous s'applique à l'ensemble des sites de l'ADEME sous réserve des décisions gouvernementales locales ou nationales.

#### **Article 1.2 – Modalité unique et dérogatoire de télétravail**

Il est institué une modalité unique et dérogatoire de télétravail pour la période du 7 juin au vendredi 31 décembre 2021.

Pendant cette période, le personnel visé à l'article 1 du présent accord disposera d'un contingent de 142 jours de télétravail qu'il pourra poser dans l'outil de gestion des temps et des absences (OscarRH). Le télétravail ne peut être réalisé que par journée entière. Ces demandes de télétravail seront soumises à la validation du supérieur hiérarchique.

Selon les dernières informations gouvernementales, le nombre de jours de télétravail par semaine, à compter du 9 juin doit être fixé dans le cadre du dialogue social. Sous réserve de l'évolution du protocole sanitaire en entreprise, et afin de permettre un retour progressif des salariés sur site, les parties conviennent de l'organisation suivante, :

- Du 9 juin (qui correspond au calendrier gouvernemental) au 3 septembre : les salariés conservent la possibilité d'être à 100% en télétravail. Ils peuvent également venir sur site à raison de 3 jours par semaine. La présence sur site au-delà de 3 jours par semaine ne peut

s'envisager que pour exécuter des tâches non télétravaillables qui n'auraient pas pu être faites sur ces 3 jours de présence au bureau.

- Du 6 septembre au 31 décembre : les salariés conservent la possibilité d'être à 100% en télétravail ou de venir sur site jusqu'à 5 jours par semaine.

Pendant cette période, les responsables hiérarchiques pourront quant à eux imposer une présence sur site à raison de :

- o 3 jours maximum par semaine pour les salariés dont la quotité de travail est supérieure ou égale à 60% d'un temps plein ;
- o 1 jour maximum par semaine pour les salariés dont la quotité de travail est inférieure à 60% d'un temps plein.

Pour l'application de ces dispositions, pour un salarié dont la durée du travail est organisée en demi-journée, une demi-journée de présence correspond à une journée.

Les responsables hiérarchiques pourront imposer une présence au-delà de 3 jours par semaine uniquement pour exécuter des tâches non télétravaillables qui n'auraient pas pu être faites sur ces 3 jours de présence au bureau.

Des mesures territoriales plus restrictives pourront être envisagées par note de service en fonction des directives sanitaires locales prises par les autorités publiques compétentes.

En toute hypothèse, si les directives gouvernementales fixées par le protocole sanitaire en entreprise concernant le respect des gestes barrières et de distanciation physique venaient à être plus contraignantes que ces dispositions, un avenant sera négocié pour les adapter.

A titre dérogatoire, ces jours de télétravail ne donneront pas lieu à l'indemnisation prévue à l'article 6.2.5 de l'accord sur le télétravail. Néanmoins, il est mis en place pendant toute la durée d'application de la modalité unique et dérogatoire de télétravail une indemnité forfaitaire mensuelle de 40 € nets par mois versé à l'ensemble du personnel rémunéré par l'ADEME effectuant au moins une journée de télétravail sur le mois considéré.

L'indemnité mensuelle de 40 € sera versée dès qu'une journée sera télétravaillée sur le mois, et bénéficiera des exonérations de cotisations dans les conditions suivantes :

- si au moins 4 jours télétravail chaque semaine sur le mois concerné : 40 € nets
- si au moins 3 jours et moins de 4 jours par semaine toutes les semaines du mois : 30€ nets et 10 € soumis à charges
- si au moins 2 jours et moins de 3 jours par semaine toutes les semaines du mois : 20€ nets et 20 € soumis à charges
- si au moins 1 jour et moins de 2 jours par semaine toutes les semaines du mois : 10€ nets et 30 € soumis à charges
- si une semaine avec moins de 1 jour de télétravail sur le mois : 40 € soumis à charges

Par ailleurs, l'ensemble des jours télétravaillés ouvriront droit à l'attribution d'un titre restaurant ou à une indemnisation équivalente à la part patronale des titres restaurants selon les sites de rattachement du salarié.

### 1.2.3. – Autres dispositions

En conséquence de ce qui précède, les dispositions prévues aux articles 4.2 à 4.2.5 inclus et 6.2.5 l'accord sur le télétravail en vigueur à l'ADEME sont suspendues du 7 juin 2021 au 31 décembre 2021.

Sous réserve de ces aménagements, l'ensemble des autres dispositions de l'accord sur le télétravail du 20 janvier 2020 restent en vigueur et demeurent applicables.

Il est enfin rappelé la responsabilité du manager et du salarié dans le respect des dispositions de la charte relative au droit à la déconnexion notamment les dispositions de l'article 3.1 de ladite charte afférentes au repos minimum, à savoir :

- 11 heures de repos entre deux journées de travail ;
- 35 heures de repos entre deux semaines de travail

La direction et le management seront par ailleurs vigilants à ce que la charge de travail des collaborateurs en télétravail soit adaptée et compatible avec la journée théorique de travail.

### **Article 2 – Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 7 juin 2021, pour une durée courant jusqu'au 31 décembre 2021.

### **Article 3 – Révision**

Toute demande de révision totale ou partielle du présent accord, émanant de l'une des parties signataires doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle avec un préavis d'au moins une semaine.

### **Article 4 – Dispositions diverses**

Le présent avenant sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, du Maine et Loire.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes d'Angers.

Fait à Angers le  
en 7 exemplaires originaux.

**Le Président Directeur Général de l'ADEME**

*Arnaud LEROY*

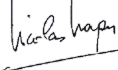
**Les délégués syndicaux :**

*Pour la CFDT*

S. ROLANT



N. NOYON



J-P. GEORGES



*Pour le SNE-FSU*

V. LOISON



R. GONZALEZ

L. MECHIN



*Pour la CGT*

D. GABARDA-OLIVA L. MOLINA

