

Accord télétravail au MAA : la CFDT a signé !

[Article mis à jour le 24 février et le 2 mars 2022.]

Depuis octobre 2021, la CFDT, représentée par Gisèle Bauland, Laure Galice, Jean-François Le Clanche, Jacques Moinard et Laure Revel, a contribué activement à la déclinaison au MAA de l'accord-cadre national sur le télétravail. **La CFDT a signé l'accord ministériel en présence du ministre de l'Agriculture le 24 février 2022. Elle s'impliquera à vos côtés dans sa mise en œuvre locale et son suivi.**

L'accord-cadre interministériel, signé par la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques et toutes les organisations syndicales le 13 juillet 2021, sert de cadre pour les règles du télétravail au ministère, hors période exceptionnelle.

À ce jour, le décret du 11 février 2016, modifié par le décret du 5 mai 2020, et l'arrêté ministériel du 2 août 2016 représentent le socle réglementaire pour la fonction publique et notre ministère.

Les différents groupes de travail ont été présidés par le chef du SRH, Xavier Maire, et son adjointe Nadine Pejus-Richard (à l'exception de la réunion conclusive du 7 janvier 2022, présidée par la secrétaire générale, Sophie Delaporte). La méthodologie était claire. Les réunions ont procédé d'un esprit d'ouverture. L'administration a soumis aux organisations syndicales un premier projet, base de discussion. Chacune des organisations syndicales a pu faire part de ses observations, corrections, argumentations et demandes d'ajustements, pour aboutir au texte de l'accord télétravail soumis à leur signature.

Dans les deux mois, seront publiés d'une part un arrêté du

ministre déterminant les dispositions d'application immédiates pour les agents du MAA de l'administration centrale, des DRAAF et DAAF et des établissements publics d'enseignement (hors situation de télétravail exceptionnel dû à la crise sanitaire), et d'autre part la note de service du SRH précisant la mise en œuvre de l'accord.

La CFDT est satisfaite de l'accord finalisé, fruit des négociations entre le ministère de l'Agriculture et les organisations syndicales.

Les idées forces

De nombreuses modifications au texte initial, portées par la CFDT, ont été prises en compte, dont voici les principales :

- la CFDT a défendu l'autorisation de télétravail sur un ou **plusieurs lieux** (et non un seul comme prévu dans le texte initial) ;
- la CFDT a porté le recours à des **tiers lieux** pour exercer son activité en télétravail ;
- la CFDT a refusé que les jours de télétravail soient comptabilisés uniquement au forfait. La discussion de **suivi du temps de travail ou du forfait** est donc laissée à la discussion locale, compte tenu des outils disponibles dans les structures. Des précisions seront apportées dans la note de service, compte tenu des possibilités techniques de suivi du temps de travail. Ce suivi, s'il est mis en place, permettra au manager de s'assurer du droit à la déconnexion de tous les agents sous sa responsabilité ;
- la CFDT a soutenu le fait qu'**un seul jour non télétravaillé par semaine** pouvait être imposé à un collectif de travail par le chef de service ;
- la CFDT a plaidé pour réduire à **3 mois maximum le délai sans télétravail** possible pour un nouvel arrivant dans un bureau, et non pas 6 mois minimum comme proposé dans le projet de texte initial ;
- la CFDT, avec les autres organisations syndicales, a évité

la mise en place d'une usine à gaz pour le calcul des **jours flottants**. Concernant ces jours flottants, l'[article 2-1](#) du décret de février 2016 modifié s'applique ;

– les jours de télétravail autorisés, mais non pris par l'agent à la demande de son chef de service, peuvent être **avancés** dans la même semaine ou **déplacés** dans les 7 jours suivants ;

– un **jour de télétravail peut être ponctuellement annulé** à la demande du chef de service. L'agent doit en être informé dès que possible et au minimum 24 heures avant, hors circonstances exceptionnelles ;

– la CFDT a plaidé pour que l'accord-cadre introduise, à la demande de l'agent et **dans des circonstances particulières, la possibilité de télétravail d'une demi-journée**, afin de limiter les déplacements ;

– la CFDT a obtenu qu'au-delà de l'**ordinateur portable** prévu dans le texte initial, les agents soient dotés à leur demande et suivant les nécessités de service d'un **téléphone portable**, et en fonction de la nature de leur mission **d'un écran, d'un clavier, d'une souris et d'un casque** ;

– la CFDT a défendu que **les agents en situation de handicap pourront bénéficier d'aménagements identiques** à ceux du poste de travail du bureau, sur préconisation du médecin de prévention ;

– pour les autres besoins matériels, l'administration met en place une enveloppe budgétaire spécifique ;

– la CFDT a obtenu que tous les **managers**, y compris les primo-encadrants, puissent suivre une **formation spécifique liée aux enjeux du télétravail**. Une formation sera également dispensée à tous les télétravailleurs ;

– la CFDT a porté le fait que le télétravail sera possible pour un agent dès lors que **tout ou partie de ses activités sont télétravaillables** et non « *dès lors que ses activités le sont* » comme prévu dans le texte initial. Ce qui permet aux agents, dont seules certaines activités sont télétravaillables, d'obtenir un minimum de jours de télétravail par semaine ;

- la CFDT, considérant le télétravail comme un véritable enjeu de recrutement, a obtenu d'**inscrire dans les fiches de postes la mention « activité ou mission non télétravaillable »**, de manière que l'agent puisse se projeter sur le poste ;
- procédures et modalités des **recours** : les conditions d'accès au télétravail et la procédure d'instruction des demandes (délai de réponse, motivation des refus, saisine de la CAP ou CCP) sont précisées à l'article 3 de l'accord-cadre du 13 juillet 2021 ;
- la CFDT a demandé que **la charte des temps** soit revue suite à cet accord, pour intégrer le télétravail et le **droit à la déconnexion**.

Et après...

Un comité de suivi, composé des organisations syndicales signataires, sera constitué afin de faire évoluer cet accord-cadre au vu des enseignements tirés de l'expérience.

Un bilan annuel sera établi. Il comportera un volet relatif à l'impact du télétravail sur la qualité de vie des agents élaboré avec le concours des assistants de prévention.

Cet accord-cadre ministériel permet des adaptations locales. Saisissez-vous de cette opportunité pour l'adapter aux missions de votre structure, à votre contexte local, au collectif de travail et à vos besoins dans un dialogue social constructif.

La CFDT reste à vos côtés. [N'hésitez pas à nous solliciter.](#)

> À voir également

- [Les huit points qui organisent l'exercice du télétravail au MAA \[intranet, nécessite une authentification.\]](#)
- [Allocation forfaitaire de télétravail au MAA : la note de service \(1^{er} mars 2022\)](#)