

## Comité technique d'administration centrale (13 octobre 2020)

Le comité technique d'administration centrale (CT-AC) s'est réuni le 13 octobre 2020, en visioconférence et en présentiel, sous la présidence de la secrétaire générale du ministère de l'Agriculture, Sophie Delaporte.

La CFDT était représentée par Frédéric Nabucet, Stéphanie Clarenc et Laure Galice.

La part belle de ce comité technique a été donnée à l'organisation du travail en période d'épidémie de Covid-19.

### **Disparités de mise en œuvre du télétravail**

La CFDT a plaidé pour une harmonisation de l'application du télétravail pour l'ensemble des directions générales, aussi bien en période exceptionnelle (crise sanitaire, canicule, etc.) qu'en période « normale ».

En effet, des disparités de pratiques pour des situations similaires entre structures de l'administration centrale (même niveaux de postes ou pour des missions équivalentes) ont été signalées à la CFDT. Par exemple, une direction a fixé un nombre maximal de 5 jours de télétravail sur 2 semaines, en dépit de la [note de service du 17 septembre 2020](#) qui permet d'aller jusqu'à 6 jours ; des chefs de bureaux se voient fermer l'accès au télétravail ; ou encore, une dotation en équipements informatiques différente d'une structure à une autre.

Ce manque d'équité suscite beaucoup d'incompréhensions et engendre un sentiment d'injustice de la part des agents.

La secrétaire générale indique, en se référant à la [circulaire du 1<sup>er</sup> septembre 2020](#), que l'autorisation, la quotité et l'organisation du télétravail sont décidées par l'autorité hiérarchique en fonction des nécessités de service. La circulaire prévoit également que l'ensemble des missions doit être assuré pour contribuer au plan de relance. Cela peut donc expliquer l'existence des disparités entre les directions.

Ainsi, dans certaines directions (la DGPE), la charge de travail est particulièrement grande et des

échéances stratégiques pèsent sur cette direction, notamment l'appui aux filières ou encore les sujets qui concernent la PAC. À cela s'ajoute la nécessité pour l'encadrement, dans ce contexte, d'être sur place pour qu'il puisse se rendre « en délais contraints » aux réunions à plus haut niveau, ces réunions étant fréquemment fixées au dernier moment.

D'un point de vue fonctionnel, le télétravail est mis en œuvre par chacune des directions.

Une autre difficulté a résidé dans les difficultés d'approvisionnement en matériel informatique, dans l'instruction des conventions de télétravail par les MAG et dans la pression exercée sur le BIP pour la configuration des ordinateurs. Des arbitrages ont donc eu lieu en fonction des missions prioritaires pour doter les agents.

La CFDT entend les arguments développés par la secrétaire générale, mais rappelle également la [circulaire relative au renforcement du télétravail du 7 octobre 2020](#) qui confirme que le télétravail doit être favorisé dès lors qu'il est conciliable avec les nécessités de service et rappelle que, dans les zones d'alerte renforcée et maximale, la pratique du télétravail doit être incitée très fortement par les employeurs.

Certes, la DGPE est une direction stratégique mais les autres directions le sont aussi, et la quotité de télétravail (à poste équivalent) doit pouvoir aller jusqu'à trois jours, quelle que soit la direction dans laquelle on travaille. La quotité de télétravail peut même excéder la limite de trois jours « *en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site* ».

Le télétravail doit s'appliquer de la même façon dans chaque direction. [Comme la CFDT l'a déjà indiqué](#), les agents ne comprennent pas qu'un même type de poste qui bénéficie du télétravail dans une direction en soit exclu dans une autre.

Pour la CFDT, le télétravail fait partie intégrante de la qualité de vie au travail et constitue une modalité centrale de l'organisation du travail ; une structure qui n'y serait pas favorable serait totalement à contre-courant. Il est cependant indispensable de l'organiser.

Il n'est certes pas la panacée, mais il est complémentaire du travail sur site et il permet de réduire la pression collective. Opposer le télétravail au travail sur site serait une erreur car les deux sont complémentaires et tout le monde peut être gagnant.

Du point de vue de la CFDT, les agents doivent être accompagnés par des formations à

l'usage du numérique ou sur l'ergonomie du poste de travail ; de même les managers (beaucoup de managers intermédiaires sont en souffrance avec le télétravail) doivent être formés au travail à distance et faire confiance à leurs agents a priori.

Il devient inévitable de revoir les fiches de poste à l'aune de cette possibilité de télétravail. L'administration ne peut plus décréter qu'un poste n'est pas télétravaillable dans son intégralité. En revanche, si les missions du poste sont découpées en tâches, certaines d'entre elles peuvent être télétravaillables et ainsi permettre, par exemple, un jour de télétravail.

À l'inverse, pour la CFDT, un télétravail à 100% ne paraît pas une bonne solution car tous les agents ne sont pas faits pour cela. Une telle situation pourrait conduire à un isolement et marquerait la fin de la sérendipité ou du rôle social du présentiel.

En résumé, souplesse et harmonisation constituent le diptyque sur lequel le MAA doit se fonder pour mettre en place le télétravail dans ses rangs.

### **Demandes de télétravail et refus de l'administration**

En administration centrale, 45% des agents ont fait une demande de télétravail, qu'ils soient nouveaux télétravailleurs ou pas) ; 87% de ces demandes ont été acceptées.

À la demande des organisations syndicales, la secrétaire générale s'est engagée à ce que les services soient transparents vis-à-vis des agents lorsque leur demande de télétravail est refusée.

### **Super MAG à venir ?**

Après avoir apporté un soutien à la MAG DGAL, la [MAG SG a fusionné avec celle-ci](#), dans un premier temps à titre expérimental. C'est ainsi qu'a été créée la délégation de soutien aux services (DSS) placée sous l'autorité fonctionnelle de la secrétaire générale et du directeur général de l'alimentation. La secrétaire générale a précisé que cette DSS permettrait une professionnalisation du soutien, notamment grâce à une harmonisation des pratiques, une mutualisation des capacités d'expertise dans le champ RH et une plus grande agilité. Un bilan sera fait de cette expérimentation.

Certains agents des MAG ont fait part à la CFDT de leur vive inquiétude liée aux

incertitudes durables sur l'avenir des MAG internes aux directions, sur la pérennité de leur poste et sur leur reclassement.

## **Mobilités**

Une nouvelle cellule a été créée au sein du secrétariat général : le département du pilotage de la mobilité (DPM), fort de 4 agents. Comme indiqué dans [notre article consacré au CT SG du 9 septembre](#), ce dispositif de pilotage et de coordination de la mobilité a pour objectif, pour le SRH, de rendre l'exercice de la mobilité plus efficace que le fonctionnement actuel (bureau de gestion tournant) ; il agira de façon transverse à tous les bureaux de gestion, les Igaps et les RPROG. Sur ce sujet également sera présenté un bilan qui est inscrit dans la loi de la transformation publique.

## **Prime Covid**

Il s'agit d'une prime exceptionnelle versée aux agents particulièrement mobilisés pendant l'épidémie de Covid-19, compte tenu du surcroît de travail significatif durant cette période.

La secrétaire générale a donné la répartition par catégorie des primes versées en administration centrale. Ainsi, sur 332 primes au total :

- 83% ont été versées aux agents de catégorie A ;
- 13% ont été versées aux agents de catégorie B ;
- 3% ont été versées aux agents de catégorie C ;
- 17% ont reçu une prime du montant de 330 € ;
- 38% ont reçu une prime du montant de 660 € ;
- 45% ont reçu une prime du montant de 1 000 € ;

Pour la CFDT, cette information statistique est insuffisante. Une plus grande transparence serait judicieuse quant aux bénéficiaires de cette prime par fonction ou grande mission.