# L'exercice du télétravail est assoupli

Comme cela a été indiqué par la secrétaire générale du ministère de l'Agriculture lors du CTM du 2 juin, une réflexion sur le télétravail et le travail à distance sera engagée à l'automne en s'appuyant, entre autres, sur un retour d'expériences. C'est dans cette perspective que l'administration a annoncé, lors du groupe de travail consacré au baromètre social, le lancement d'un questionnaire consacré au télétravail. Ce questionnaire a été adressé à chaque agent affecté en administration centrale, en DRAAF et en DAAF… mais pas aux agents en DDI.

> *La CFDT ne comprend pas que ce questionnaire n'ait pas été adressé aux agents du MAA en DDI. Cette exclusion renforce le sentiment d'abandon de plus en plus ressenti par ces agents. Le retour d'expérience de tous les agents du MAA, en tant que communauté de travail, quelle que soit la structure, est indispensable pour déterminer les orientations futures du télétravail et sa mise en œuvre au MAA.*

Outre le questionnaire, la réflexion se déroulera dans le cadre du nouveau décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 et devra être élargie à tous les métiers (par exemple les assistantes)

et prendre en compte aussi bien l'efficacité individuelle que collective.

Ce décret facilite l'exercice du télétravail en permettant de cumuler la mise en œuvre de différentes modalités de télétravail avec une présence minimale sur site. Ce décret redéfinit la notion de télétravail en précisant son autorisation d'exercice, ses modalités de mise en œuvre et les garanties pour les agents.

## Le télétravail n'est plus limité au domicile de l'agent

Le décret définit le télétravail, qui désigne désormais « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Un agent peut bénéficier au titre d'une même autorisation de ces différentes possibilités.* »

## Le télétravail peut être régulier ou ponctuel

Le décret supprime la notion de « *régularité* » pour permettre plusieurs modalités de télétravail. En effet, l'autorisation de télétravail est désormais délivrée pour un recours régulier ou *ponctuel* au télétravail. Elle peut également prévoir

l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que *l'attribution d'un volume de jours flottants* de télétravail par semaine, par mois ou par an, dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés. Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail !

## Des dérogations en cas de problème de santé, de handicap ou de grossesse

Par ailleurs, l'article 3 du décret du 11 février 2016 dispose que « la *quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine* » et que « *le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.* » Le nouveau décret prévoit de déroger à cette dernière disposition pour autoriser le télétravail pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail

## Un délai de réponse limité à un mois

L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées. Une réponse est donnée par écrit à

la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée.

## Des possibilités de recours

Comme c'était déjà le cas dans la fonction publique d'État, les agents peuvent saisir la CAP ou la CCP en cas de refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail .

> *Pour la CFDT, le télétravail fait partie intégrante de la qualité de vie au travail. Avec la crise sanitaire, le télétravail s'est imposé pour celles et ceux dont les activités le permettaient. Même si le télétravail a été vécu diversement, nombreux sont ceux qui le plébiscitent à l'avenir au regard des bénéfices qui peuvent en être tirés, tant pour les agents que pour les administrations. Il faut s'attendre à ce que les demandes de télétravail augmentent dans les prochains mois.*
>
> *Le télétravail doit donc être repensé pour tenir compte des expériences vécues et construire des perspectives d'avenir. C'est tout l'intérêt du questionnaire envoyé par le ministère à ses agents.*
>
> *Opposer le télétravail au travail sur site serait une erreur car les deux sont complémentaires et tout le monde peut être*

*gagnant.*

*Le décret du 5 mai 2020 donne davantage de souplesse et c'est une bonne chose, mais cela ne suffit pas à assurer des conditions justes et équitables pour tous les agents.*

*Le télétravail doit s'appliquer de la même façon dans chaque direction : les agents ne comprendraient pas qu'un même type de poste qui bénéficie du télétravail dans une direction en soit exclu dans une autre.*

*Il faut créer des conditions équitables pour l'accès aux outils numériques et investir dans l'achat d'ordinateurs portables. Il est anormal que certains agents aient été mis en ASA et non en télétravail au simple motif qu'ils n'étaient pas dotés d'ordinateurs portables. À ce sujet, la secrétaire générale souhaite dorénavant privilégier l'achat d'ordinateurs portables plutôt que fixes.*

*La mise en œuvre du télétravail doit être conduite dans le cadre d'un dialogue social mené au niveau ministériel et s'inscrire dans un cadre éthique négocié accepté par tous.*