



Paris, le 1er décembre 2021

Monsieur Le Directeur de Cabinet,

Nous avons bien reçu le courrier de Monsieur le Ministre en date du 24 novembre 2021 relatif à l'accord en préparation sur le télétravail et rappelant l'investissement du MAA en matière d'équipement des agents en ordinateurs portables dans l'enseignement technique agricole.

Cependant, alors que le ministère s'engage dans la négociation d'un protocole d'accord pour le télétravail depuis quelques mois et malgré certaines avancées, nous sommes arrivés à un point de rupture avec votre administration. Accusés de tous les côtés de coûter cher à l'État, les personnels deviennent les boucs émissaires de réformes budgétaires injustes et inadaptées.

Le télétravail en mode contraint a démontré s'il en était besoin, leur engagement envers les missions de service public.

Il est grand temps dans la mise en place d'un protocole d'accord que de REELLES avancées soient actées.

C'est pour cela que nous vous saisissons pour arbitrage sur 4 points forts de la négociation qui sont pour nous essentiels (points en *infra* et amendements proposés en annexe).

Nos organisations sont soucieuses de pouvoir signer cet accord, que les agents attendent. Mais cela ne peut en aucun cas s'opérer en dévers de leurs demandes légitimes.

### **Matériel - Equipement :**

Pour nos organisations syndicales, l'agent doit bénéficier à sa demande du matériel bureautique nécessaire (périphériques, un écran, un casque avec micro, un clavier et une souris, un fauteuil de bureau équivalent à celui dont il dispose dans les locaux de l'administration) fourni par l'administration afin d'accomplir ses missions dans des conditions similaires à celles de son poste sur site et dans les meilleures conditions ergonomiques possibles. La demande de matériel ne doit pas être source de discrimination.

En effet, nous avons pu constater les dommages en terme de TMS pendant le confinement, sujet que nous avons porté dans les instances.

Signalons que le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 précise dans son article 6 :

*« L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail. »*

Par ailleurs l'accord-cadre télétravail de la fonction publique précise que *« L'indemnisation forfaitaire (2,50 € / jour de télétravail) n'exclut pas les initiatives des employeurs visant à améliorer les conditions de télétravail des agents publics, notamment l'ergonomie du poste de travail. »*

Aussi, nous regrettons qu'à l'issue des échanges avec l'administration, subsiste un refus marqué de prendre en charge certains équipements de travail, indispensables à la santé des agents et à la prévention des risques professionnels de ceux ci.

En effet, l'employeur est responsable de la santé mentale et physique des agents.

Et notre projet d'accord précise bien que *« Le télétravail est un mode d'organisation qui s'intègre, sans y déroger, dans le corpus des règles applicables en matière de droits et d'obligations professionnels. »*

Pour nos organisations syndicales, l'argument budgétaire ne peut ni s'imposer contre la santé des agents ni moins encore renverser la charge des moyens nécessaires à leur santé et à leur sécurité sur leurs capacités à travailler dans des conditions correctes. Cette obligation de moyens, que ce soit en télétravail ou sur site et, conformément aux textes en vigueur, relève bien de l'employeur.

**Jours de présence imposés par le chef de service :**

Pour nous, il ne saurait être écrit que les chefs de services peuvent « *ne pas autoriser le recours au télétravail sur un jour ou plusieurs jours de la semaine.* »

Cette phrase, ainsi rédigée, est susceptible d'être un élément de rupture d'égalité d'accès au télétravail.

**Délai de prévenance pour retour sur site :**

Nous sommes clairement opposés à un délai de prévenance, dans l'intérêt du service, de 24 heures sauf en cas de situations exceptionnelles, indépendantes de la volonté des chefs de service, inévitables et ne pouvant être anticipées, telles que mentionnées ci-après à titre d'exemples : crise sanitaire, convocation en urgence à une réunion avec le préfet ou le ministre , attentat .

En effet, l'intérêt du service comprend un minimum d'anticipation et ne saurait se gérer " à la petite semaine" ni entraîner des retours sur site dans des délais préjudiciables aux agents.

Une organisation du travail anticipée a minima doit permettre un fonctionnement efficace sans devoir rappeler les agents qui sont en télétravail.

**Les agents en PNA exerçant en EPLEFPA :**

Les agents titulaires de la fonction publique recrutés par le MAA et exerçant en EPLEFPA doivent pouvoir bénéficier du protocole d'accord en cours de discussion. En effet, ces collègues anciennement "postes gagés" ont été placés en position d'activité par la note de service SG/SRH/SDCAR/2020-725 du 23 novembre 2020 et effective dès janvier 2021. Lors du GT relatif à cette circulaire, le seul motif évoqué justifiant cette position d'activité était celui de la conformité des paies de ces agents à la déclaration sociale nominative (DSN). Il a donc été affirmé avec force par vos services que toute chose demeurerait égale par ailleurs (conditions de travail, rémunération, statut, carrières...) et que "*Les agents concernés continueront de bénéficier des évolutions statutaires et réglementaires*" ( cf circulaire 2020-725).

Il serait donc totalement incompréhensible et de surcroît déloyal, que ces agents soient exclus du dispositif envisagé.

Sur ces différents points et afin que les négociations puissent avancer dans un cadre serein, l'intersyndicale demande à être reçue par la direction de cabinet.

Sachant pouvoir compter sur votre attachement au dialogue social, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur de Cabinet, l'expression de notre sincère dévouement pour les agents que nous représentons et restons dans l'attente de votre réponse.

Bien respectueusement,

**L'intersyndicale**

**CGT Agri**

**FO Agriculture**

**SNETAP-FSU**

**SNUITAM -FSU**

**SUD Rural territoires**