

# Décrets, arrêtés, circulaires

## ACCORDS COLLECTIFS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

### MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

#### Accord relatif au télétravail au ministère de l'agriculture et de l'alimentation

NOR : AGRS22112460

Entre :

Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation, représenté par M. Julien DENORMANDIE, ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

d'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives du ministère de l'agriculture et de l'alimentation suivantes :

La Fédération Syndicale Unitaire, représentée par Mme Clémentine MATTEÏ, co-secrétaire générale du Syndicat national de l'enseignement technique agricole public (SNETAP)-FSU ;

L'union des syndicats Force-Ouvrière du ministère de l'agriculture, représentée par M. Jean-Christophe LEROY ;

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes, représentée par Mme Martine HARNICHARD (agriculture, alimentation et forêts) et par M. Didier FLEURY (Syndicat de l'enseignement agricole) ;

Les Syndicats des personnels du ministère de l'agriculture – Confédération française démocratique du travail, représentés par Mme Gisèle BAULAND et par M. Jacques MOINARD ;

La CGT-Sud, issue de l'union de la Confédération générale des travailleurs – AGRI et de l'Union syndicale solidaires, représentée par Mme Fabienne VASSEUR et par M. Thierry JACOB (CGT AGRI) et par M. Jean-Philippe DANIEL (Sud Rural Territoires) ;

L'Alliance du Trèfle, issue du Syndicat national CFTC des personnels du ministère de l'agriculture et de ses établissements (désigné CFTC-MAE) représenté par Mme Catherine ERNOULT-TOMASSO, du Syndicat de l'environnement, la forêt et l'agriculture – Confédération générale des cadres, représenté par Mme Valérie BOYÉ et du Syndicat national des inspecteurs en santé publique vétérinaire, représenté par M. Olivier LAPÔTRE ;

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

#### Préambule

Au sein du service public, le télétravail constitue une facilité susceptible de favoriser l'optimisation de l'organisation des activités, des outils et des espaces de travail, au bénéfice des agents comme des usagers du service public, une meilleure prise en compte des situations médico-sociales spécifiques, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et la réduction de l'impact environnemental de l'action publique.

L'accord cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, signé par l'ensemble des organisations syndicales interministérielles et la ministre de la transformation et de la fonction publiques le 13 juillet 2021 (1), vise à créer une nouvelle dynamique de développement du télétravail.

Pour permettre son déploiement optimal, cet accord rappelle la nécessité de préserver le lien entre les agents en situation de télétravail et leur collectif de travail et de garantir l'égalité d'accès à cette modalité de travail lorsque les activités exercées le permettent. Le télétravail est compatible avec l'accès à la formation et préserve l'exercice des droits syndicaux. Il vise également à assurer l'équilibre des temps et le droit à la déconnexion et à faciliter l'évolution des pratiques managériales qu'induit ce mode de travail.

En complément de l'accord du 13 juillet 2021 qui s'applique de plein droit, le présent accord constitue le socle des nouvelles modalités d'exercice du télétravail au ministère de l'agriculture et de l'alimentation. Il est conçu dans une logique de mieux disant et expose le niveau minimum des dispositions à respecter. Il sera précisé par note de service, dans un délai de 2 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

Compte tenu des modifications du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié, relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature (2), l'arrêté du 2 août 2016 portant application de ses dispositions au sein du ministère de l'agriculture et de l'alimentation sera modifié dans le même délai.

Il est rappelé 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.

Le télétravail doit répondre aux principes de volontariat de l'agent, d'éligibilité des activités à ce mode d'exercice et de réversibilité. Il doit être compatible avec les nécessités de service et ne saurait constituer un facteur d'affaiblissement de la cohésion des équipes.

Il résulte :

- d'une démarche individuelle et éclairée de l'agent à qui il appartient de faire une demande de télétravail s'il estime que les conditions requises sont réunies ;
- d'un accord donné par l'administration sur tout ou partie de cette demande.

Les évolutions ultérieures éventuelles apportées aux orientations fixées par le présent accord devront rester cohérentes avec l'accord-cadre précité et avec la réglementation.

Dans un souci de lisibilité, l'accord cadre du 13 juillet 2021 et le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié sont joints au présent accord.

## 1. Périmètre de l'accord

Les signataires de l'accord estiment qu'il est nécessaire de prendre en compte les aspirations d'un plus grand nombre d'agents publics souhaitant exercer une partie de leurs fonctions en télétravail et de considérer le télétravail comme un mode d'organisation parmi d'autres dans le cadre de l'accomplissement des missions de service public.

Dans cette perspective, le présent accord fixe les conditions permettant le recours au télétravail compte tenu des enjeux suivants :

- l'attractivité des missions et des emplois du ministère de l'agriculture et de l'alimentation sur l'ensemble des territoires ;
- l'accès et le maintien dans l'emploi d'agents en situations particulières, dont les situations de handicap ;
- l'évolution de l'organisation du travail et des outils associés, dans un contexte de développement de la transversalité et de la dématérialisation, ainsi que des pratiques managériales et professionnelles ;
- l'égalité professionnelle ;
- l'adaptation de l'équipement et de l'aménagement des locaux où l'agent télétravaille ;
- la maîtrise de l'impact environnemental de l'action publique.

### 1.1. Définition du télétravail

Comme le rappelle l'accord interministériel du 13 juillet 2021, le télétravail est défini par les dispositions de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 et du décret du 11 février 2016 modifié.

Il repose sur des critères cumulatifs qui le distinguent des autres formes de travail à distance :

- l'agent en télétravail a sollicité et a obtenu l'autorisation d'exercer en télétravail une partie de son temps de travail qu'il aurait pu réaliser sur son lieu d'affectation ;
- sur un ou plusieurs lieux de télétravail, proposé(s) par l'agent et accepté(s) par le chef de service ;
- en alternant un temps minimal de présence sur le lieu d'affectation et un temps en télétravail ;
- en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail ne peut être assimilé :

- à la situation d'un agent qui travaille dans un service où se pratique le travail en réseau ou en site distant ;
- au « travail nomade » qui est pratiqué pour des activités qui s'exercent, par nature, en dehors des locaux de l'employeur (par exemple, les activités de contrôle, d'inspection).

Pour autant, en cas d'exercice mixte d'une activité en mode « nomade » et non nomade par exemple, l'activité non nomade peut ouvrir droit au télétravail au prorata de celle-ci.

### 1.2. Périmètre

Le présent accord s'applique aux agents de l'administration centrale, à ceux des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) et des directions de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt (DAAF) et aux agents employés et payés directement par le ministère de l'agriculture et de l'alimentation et qui interviennent dans les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (ÉPLEFPA), sous réserve que leurs fonctions soient compatibles avec l'exercice du télétravail.

Dans un souci d'harmonisation des règles relatives au télétravail dans les différents établissements publics du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (opérateurs, établissements de l'enseignement supérieur, ÉPLEFPA) employant sur leur budget des agents des corps du ministère ou des personnels propres, le présent accord pourra être pris en compte dans les échanges relevant du dialogue social de proximité, sachant qu'en tout état de cause l'accord du 13 juillet 2021 s'y applique de plein droit.

### 1.3. Accès au télétravail

Le télétravail est possible pour tout agent en fonction dès lors que tout ou partie de ses activités sont éligibles au télétravail, quel que soit son statut, sa catégorie statutaire ou son grade, sous réserve de ses aptitudes au télétravail (autonomie, capacité à planifier ses tâches et à gérer son temps, à respecter les délais, à rendre compte et à maîtriser les outils), de la production des justificatifs attestant de la conformité du lieu d'exercice du télétravail (3) et de l'accord du chef de service (4) au regard de l'organisation de son entité et des exigences d'efficacité individuelle et collective et de cohésion d'équipe, conformément au présent accord.

Aucune durée d'ancienneté minimale dans le poste n'est exigée de manière systématique.

Toutefois, pour les agents nouvellement recrutés ou affectés, un délai maximum de trois mois de présence exclusivement sur site peut être requis par l'employeur avant que les agents concernés ne puissent formuler une demande de télétravail, afin de permettre leur correcte intégration.

Les apprentis et les stagiaires ne sont pas exclus par principe du télétravail lorsque leurs activités sont compatibles avec ce mode de travail. Ils doivent toutefois être particulièrement accompagnés lorsque leurs missions s'exercent en partie dans ce cadre. Leur accès au télétravail et ses modalités doivent être précisés dans la convention de stage ou le contrat d'apprentissage.

Les signataires du présent accord soulignent l'attention que les chefs de service doivent accorder aux premières demandes de télétravail ainsi qu'à l'information des nouveaux arrivants sur le cadre en vigueur.

## 2. Les conditions d'exercice du télétravail

### 2.1. Les activités éligibles au télétravail

Sont éligibles au télétravail l'ensemble des activités pouvant être exercées à distance de façon régulière ou ponctuelle, compte tenu de l'organisation du service et de l'environnement technique en vigueur. Les activités éligibles doivent pouvoir être regroupées en unités de temps représentant un jour de télétravail, sauf décision prise sur proposition des agents (temps partiel, travail nomade, RTT...).

Les activités télétravaillables peuvent inclure l'encadrement et l'animation d'équipes, dans le respect du bon fonctionnement du collectif de travail et de l'intérêt du service.

Les activités relevant de caractéristiques particulières ne pouvant pas être exercées en télétravail sont précisées par arrêté portant application au ministère de l'agriculture et de l'alimentation du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié.

Les missions et activités non télétravaillables doivent être inscrites sur la fiche de poste.

En tout état de cause, il revient au chef de service de définir les modalités de télétravail en fonction des nécessités du service.

### 2.2. Les modalités du télétravail

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord cadre du 13 juillet 2021, la quotité maximum de télétravail est fixée à 3 jours hebdomadaires pour un agent à temps plein, sauf situations médicales ou spécifiques mentionnées à l'article 10 de ce même accord. Elle peut s'apprécier sur une base mensuelle pour certains personnels (contrôleurs, inspecteurs et enquêteurs...), ainsi que pour certains emplois imposant un temps non prévisible sur site (exemple : technicien de laboratoire devant suivre une expérimentation, préparer des travaux pratiques, etc.).

L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier prévoyant l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois et pourra prévoir le recours à des jours flottants.

Les signataires de l'accord expriment leur attachement à la recherche, dans le cadre d'un dialogue social à tous les niveaux, d'un équilibre global dans le déploiement du télétravail. Celui-ci doit, en effet, articuler d'une part, les impératifs liés à la continuité du service public, à la cohésion des équipes et à la qualité de vie au travail, et d'autre part une modalité de travail favorable à l'équilibre personnel et professionnel des agents. De ce point de vue, le ministère de l'agriculture et de l'alimentation affirme sa volonté de mettre en place une organisation du télétravail qui préserve l'unité des collectifs de travail et l'efficacité opérationnelle.

Ainsi, le chef de service, dans le cadre de l'organisation pérenne du collectif de travail, s'assure de l'équilibre de la répartition calendaire des jours de télétravail. Il peut prévoir, en cas de nécessité de service exposée et discutée avec les agents, une obligation de présence commune sur site un jour de la semaine afin de renforcer la transversalité, l'efficacité et la cohésion des équipes.

De même, en cas de nécessité de service imprévue, les jours de télétravail peuvent être suspendus, dès lors que ces modifications restent ponctuelles. Le chef de service informe alors l'agent du changement d'organisation le plus tôt possible. Au plus tard, cette information doit être faite dans le respect d'un délai de prévenance de 24 heures, sauf circonstances exceptionnelles (déclenchement d'une crise, convocation à une réunion avec le ministre ou le préfet, à une réunion interministérielle...).

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.

En tout état de cause, l'employeur garantit les conditions du retour de l'agent en télétravail sur son poste de travail.

L'administration ou l'agent peuvent mettre fin à une autorisation de télétravail à tout moment et par écrit, selon les modalités rappelées dans l'accord cadre du 13 juillet 2021.

### 2.3. Les lieux d'exercice du télétravail

Le télétravail s'exerce sur le territoire national, sauf exception pour les agents frontaliers qui en font la demande.

Il s'organise principalement au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé, identifié dans le formulaire d'autorisation du télétravail et validé par l'administration, dès lors qu'il permet d'exercer les activités, dans un cadre satisfaisant les normes professionnelles et de sécurité, notamment en matière de sécurité des systèmes d'information.

Dans le cadre du dialogue social de proximité, le télétravail peut également être effectué dans les locaux professionnels du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, dans des espaces adaptés à cet effet et dont la possibilité est définie par chaque acteur de proximité.

Le recours à des tiers lieux est une piste intéressante à explorer. Il nécessitera, pour sa mise en œuvre, un conventionnement préalable entre le ministère et les services mettant à disposition les espaces correspondants, permettant notamment de vérifier et sécuriser l'accès au réseau informatique du ministère.

Certaines fonctions peuvent nécessiter l'examen local des modalités de retour sur site en cas de nécessité de service.

Les réflexions engagées sur les aménagements futurs des locaux accueillant les personnels du ministère intégreront le développement du télétravail dans le cadre des orientations portées par la direction de l'immobilier de l'Etat.

Ainsi, une attention particulière sera portée sur l'articulation entre les activités exercées en télétravail et celles exercées sur site dans le cadre des chantiers d'aménagement des lieux de travail en cours ou programmés. Des espaces et des outils de communication facilitant les travaux conduits en mode hybride seront mis en place. Ces améliorations permettront d'offrir un cadre professionnel modernisé et d'optimiser les surfaces occupées.

### 2.4. La demande de télétravail et son cadre de mise en œuvre

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.

A l'occasion de l'entretien professionnel annuel, conformément aux modalités mentionnées dans le compte rendu d'évaluation, un bilan est effectué entre l'agent et son supérieur hiérarchique sur les modalités d'exercice du télétravail et son articulation avec la part d'activité réalisée sur le lieu d'affectation.

En cas de changement de poste, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

### 2.5. Télétravail et circonstances exceptionnelles

Le télétravail temporaire pour circonstances exceptionnelles est défini par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié comme « une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site ».

Dans ce cadre, en cas de circonstances exceptionnelles, le télétravail temporaire peut être mis en œuvre, conformément à l'article 4 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, et selon les préconisations mentionnées à l'article 13 de l'accord cadre.

## 3. Equipements fournis par l'administration, prise en charge matérielle et cadre d'usage

### 3.1. Déploiement des outils de télétravail et numériques

Les agents en télétravail doivent être dotés de l'équipement numérique nécessaire au travail à distance.

Celui-ci prend en compte 4 situations :

1) Un niveau socle composé d'un micro-ordinateur portable et de l'accès aux serveurs professionnels, à la messagerie et aux logiciels métiers. Sur demande et selon les nécessités de service, l'agent peut également disposer d'un téléphone portable.

2) Un niveau complémentaire : en fonction de la nature de ses missions, l'agent peut demander à être équipé d'un moniteur informatique, d'un clavier autonome, d'une souris ou d'un casque.

3) Pour un agent en situation de handicap, éligible au télétravail et désireux de télétravailler, l'administration, après étude des préconisations du médecin du travail, met en œuvre au domicile de l'agent les aménagements de poste comparables à ceux opérés pour son poste de travail au bureau. Les aides du FIPHP sont mobilisées, avec l'aide du référent handicap.

4) Pour les autres besoins, l'administration met en place une enveloppe budgétaire spécifique. Dans les limites des crédits ainsi réservés, cette enveloppe sert à financer :

- en priorité n° 1, des équipements adaptés pour les agents télétravailleurs souffrant d'une pathologie ayant déjà justifié, sur la base des préconisations du médecin du travail, un aménagement de leur poste de travail au bureau,
- sur demande de l'agent, justifiant d'une prescription de son médecin traitant confirmée par le médecin du travail :
- en priorité n° 2, des équipements pertinents pour les femmes enceintes ;

- en priorité n° 3, à des fins de prévention, des sièges de bureau classiques pour les agents télétravailleurs mal équipés à titre personnel.

L'ensemble des ressources accessibles au bureau pour les agents le sont également en situation de télétravail grâce au VPN qui offre les mêmes accès. S'il devait y avoir des restrictions d'usages, celles-ci seraient exprimées par les maîtrises d'ouvrage des systèmes d'information métiers.

Par ailleurs, le ministère met à la disposition des agents des notices d'utilisation des outils numériques, mises à jour régulièrement, accessibles notamment sur l'intranet. En complément, les agents peuvent solliciter les dispositifs d'assistance existants.

L'environnement de travail de l'agent doit lui permettre de télétravailler dans de bonnes conditions.

### 3.2. Contrôle des usages

L'agent en situation de télétravail s'engage à utiliser le matériel qui lui est confié dans le respect des règles en vigueur en matière de sécurité des systèmes d'information, compte tenu de la politique de sécurité des systèmes d'information de l'agriculture CAB/MD/2015-586 en date du 9/07/15 (cf. guide des principales bonnes pratiques issues de la PSSI-Agriculture/recommandations destinées aux utilisateurs), à en réserver l'usage à une utilisation professionnelle et à le restituer au terme de sa période de télétravail.

L'administration met en œuvre des dispositifs de protection des données et de sécurité informatique, dans le respect des dispositions prévues à l'article 11 de l'accord du 13 juillet 2021. Si aucun dispositif spécifique n'est prévu dans le cadre du télétravail, les ordinateurs portables et le VPN permettent un haut niveau de protection des données, qu'elles soient stockées sur les machines ou qu'elles soient échangées sur les réseaux.

Le télétravailleur doit se conformer aux règles relatives à la protection et à la confidentialité des données et des dossiers en les rendant inaccessibles aux tiers. Tout accès au matériel informatique et/ou aux documents professionnels qui y sont stockés par un personnel non autorisé par le ministère de l'agriculture et de l'alimentation est interdit. Toute alerte de sécurité relative au matériel informatique ou au document professionnel (vol, suspicions de piratage, etc.) est transmise sans délais au responsable du service informatique de proximité.

L'ensemble des règles ci-dessus s'appliquent aussi à l'usage du téléphone mobile professionnel si l'agent en est doté.

## 4. Organisation de travail, droit à la déconnexion, prévention des risques pour la santé et protection des agents

### 4.1. L'organisation du télétravail

Les signataires du présent accord rappellent les principes essentiels suivants pour la mise en œuvre du télétravail :

- le télétravail est exclusif de toute autre occupation pendant les plages de travail prévues par l'autorisation de télétravail ;
- lorsqu'il exerce son activité en télétravail, l'agent reste soumis aux règles édictées par le règlement intérieur concernant l'aménagement local du temps de travail et de l'organisation (RIALTO) de sa structure ;
- l'agent exerçant ses activités en télétravail est soumis aux horaires de travail découlant du cycle de travail qui lui est applicable lorsqu'il est sur son lieu de travail. Il peut être joint durant ces horaires qui sont précisés dans l'autorisation de télétravail ;
- l'agent exerçant à temps partiel peut bénéficier de jours de télétravail dont le nombre maximum est déterminé, en fonction de sa quotité de temps de travail, selon le tableau suivant :

Quotité de temps de travail	Jours travaillés par semaine au titre du temps de travail	Nombre de jours de télétravail maximum possibles (base hebdomadaire)	Nombre de jours de télétravail maximum possibles (base mensuelle)
50 %	2,5	0,5	2
60 %	3	1	4
70 %	3,5	1,5	6
80 %	4	2	8
90 %	4,5	2,5	10

Pour rappel pour une quotité de 100%	5	3	12
--------------------------------------	---	---	----

Ces principes impliquent que la durée et la charge de travail des agents publics restent identiques qu'ils soient sur site ou en télétravail. Dans cette perspective, il est rappelé la nécessité de prévoir et faire respecter des règles permettant l'exercice effectif du droit à la déconnexion (article L. 2242-17 du code du travail). Celui-ci se définit comme le droit pour tout agent de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.



#### 4.2. *Prévention des risques et protection des agents*

Les signataires de l'accord soulignent les risques spécifiques liés au télétravail, tant physiques que psychologiques. Le télétravail peut notamment, être source de risques psychosociaux compte tenu d'un potentiel sentiment d'isolement professionnel et personnel. Dès lors, le déploiement de mesures de prévention adaptées à ces risques doit accompagner la révision du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de chaque structure.

Une attention particulière doit être portée aux risques de troubles musculo-squelettiques, de fatigue oculaire accrue du fait de l'utilisation d'ordinateurs portables.

Afin d'assurer l'intégration au sein d'un collectif de travail des personnes en situation de handicap, une attention particulière est portée aux agents dans ces situations, pour maintenir un lien avec le collectif de travail. Un accompagnement du médecin du travail en cas de difficultés liées à la mise en œuvre du télétravail pourra être sollicitée.

Enfin, s'agissant des accidents de travail, l'article 4 de l'accord cadre précise ce qui relève de cette qualification.

### **5. La formation et l'accompagnement des agents et des managers dans l'appropriation du télétravail**

Les signataires de l'accord soulignent que l'intérêt du télétravail repose dans sa juste articulation entre travail à distance et travail en présentiel. La bonne appropriation de cette modalité d'organisation du travail implique la mise à disposition d'outils de formation, à l'attention des managers, des télétravailleurs et des collègues de ceux-ci.

Les formations proposées devront permettre de sensibiliser l'ensemble des acteurs :

- à la nécessité de veiller à l'équité au sein d'une équipe ;
- aux enjeux d'efficacité collective et de compatibilité des activités de télétravail au mode d'organisation mis en place ;
- au maintien du lien social au sein des équipes et aux modalités d'animation mobilisables pour leur permettre de maîtriser les outils nécessaires à l'exercice du télétravail notamment au plan informatique.

Des formations à l'ergonomie de travail (dont gestes et postures) ainsi qu'à la gestion des relations sociales au sein de communautés de travail faisant coexister le travail en présentiel et le télétravail seront également proposées.

Dans ce cadre, le ministère s'engage à ce qu'une formation au management incluant le traitement de ces enjeux soit dispensée. Elle sera proposée à tous les managers ne l'ayant pas encore suivie, dans un délai de 6 mois suivant la signature du présent accord et à tous les nouveaux encadrants dans un délai de 3 mois après leur prise de poste. Elle abordera notamment les questions spécifiques liées à l'organisation du collectif du travail, aux dispositions relatives au temps de travail, au droit à la déconnexion (5), à la prévention des RPS.

Par ailleurs, une formation et/ou un accompagnement spécifique des agents, notamment les primo-arrivants, n'ayant pas encore suivi la formation sera mis en place. Celui-ci pourra prendre la forme de la mise à disposition d'un ensemble de guides et de documents de référence, remis au moment de la validation de l'autorisation de télétravail, en appui de l'action des services RH de proximité.

Des espaces de discussion sur le travail doivent aussi être organisés afin d'échanger sur les modalités de travail en présentiel et en distanciel.

### **6. L'exercice du droit syndical**

#### 6.1. *Dialogue social*

Les signataires de l'accord rappellent l'importance d'un dialogue social de qualité dans la conduite et la mise en œuvre des évolutions induites par le télétravail. Dès lors, le ministère s'engage à ce que les organisations syndicales représentatives soient associées, tant aux négociations de portée nationale qu'au dialogue social local sur ce sujet.

Dans ce cadre, seront considérées comme représentatives les organisations syndicales :

- pour le dialogue social national, disposant d'au moins un siège au comité technique ministériel, puis au comité social d'administration ministériel à compter du futur renouvellement des instances de dialogue social ;
- pour le dialogue social local, disposant d'au moins un siège au comité technique de la structure concernée, puis à son comité social d'administration à compter du futur renouvellement des instances de dialogue social.

#### 6.2. *Exercice des droits syndicaux*

Pour assurer l'effectivité de ces droits, il incombe à l'employeur de s'assurer que les représentants des personnels, lorsqu'ils sont en télétravail, ont accès aux mêmes moyens de communication que s'ils étaient sur site (accès aux adresses électroniques professionnelles des personnels par exemple).

Il lui revient également de mettre à disposition des outils de visioconférence permettant l'organisation des heures mensuelles d'information à distance, avec la gestion adéquate des accès, ainsi que de développer les modalités d'affichage numérique. Les formations correspondantes seront mises en place.

Dans ce cadre, une révision de la note de service n° 2015-1060 relative aux droits syndicaux et du guide du dialogue social sera organisée. Dans l'attente de cette mise à jour, les principes posés par le présent accord s'imposent.

### **7. L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les cosignataires s'accordent sur le fait qu'en conséquence de la diffusion du télétravail comme nouvelle modalité d'organisation, une vigilance toute particulière est nécessaire afin de s'assurer que celui-ci reste un outil d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dès lors, une attention sera portée sur les points suivants :

1° Afin que le télétravail ne se révèle pas un facteur aggravant de l'isolement, une attention particulière des managers devra se porter sur l'accès équitable entre l'ensemble des membres de leurs équipes à ce mode d'organisation du travail ;

2° Les chefs de service s'assurent de l'animation du collectif de travail, en cohérence avec la répartition des jours de télétravail au sein du collectif, et en conformité avec les engagements du double label en faveur de l'égalité et de la diversité (intranet et chlorofil) ;

3° Enfin, le télétravail ne doit pas constituer un frein à l'accès aux promotions et aux postes à responsabilité.

L'impact du télétravail sur l'égalité entre les femmes et les hommes fera l'objet d'un point spécifique au sein du rapport social unique.

### **8. L'articulation entre la démarche relative à l'accord et les éléments réglementaires complémentaires**

#### *8.1. La révision des mesures réglementaires applicables au ministère de l'agriculture et de l'alimentation*

L'arrêté du 2 août 2016 portant application au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature sera modifié dans les deux mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord. Il comprendra notamment les ajustements nécessaires à la suite du décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

#### *8.2. La mise en œuvre des accords locaux de télétravail*

Le présent accord doit être mis en œuvre dans les différents services couverts par le présent accord, selon l'une des deux modalités suivantes :

- par application directe, avec intégration au règlement intérieur ;
- par un accord local spécifique, respectant les dispositions du présent accord. En cas de conclusion d'un accord local, ses modalités de suivi seront précisées.

#### *8.3. Comité de suivi et bilan annuel de l'accord*

Un comité de suivi est institué avec les signataires du présent accord et se réunit au moins une fois par an.

Un bilan annuel quantitatif et qualitatif des demandes de télétravail et des modalités de mise en œuvre y est présenté, ainsi qu'aux comités hygiène, sécurité et conditions de travail, compétents (et formations spécialisées en 2022). Il comporte un volet relatif à l'impact du télétravail sur la qualité de vie des agents élaboré avec le concours des assistants de prévention.

Ce bilan est assorti d'une mise en perspective des démarches engagées afin de développer les possibilités d'extension du télétravail et la facilitation de sa mise en œuvre, notamment en matière de dématérialisation et d'évolution des outils numériques.

#### *8.4. Durée, règles de révision et de dénonciation de l'accord*

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de sa publication et est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.

Fait à Paris, le 24 février 2022.

*Pour la Fédération  
Syndicale Unitaire,*  
C. MATTEI

*Le ministre de l'agriculture  
et de l'alimentation,*  
JULIEN DENORMANDIE

*Pour l'Union des syndicats Force-Ouvrière  
du ministère de l'agriculture,*  
J.-C. LEROY

*Pour l'Union nationale des syndicats autonomes,*

M. HARNICHARD  
D. FLEURY

*Pour les Syndicats des personnels  
du ministère de l'agriculture –  
Confédération française démocratique du travail,*

G. BAULAND  
J. MOINARD

*Pour la CGT-Sud, issue de l'union  
de la Confédération générale des travailleurs –  
AGRI et de l'Union syndicale solidaires,*

F. VASSEUR  
T. JACOB  
J.-P. DANIEL

*L'Alliance du Trèfle, issue du Syndicat national CFTC  
des personnels du ministère de l'agriculture  
et de ses établissements (désigné CFTC-MAE),  
du Syndicat de l'environnement, la forêt et l'agriculture –  
Confédération générale des cadres et du Syndicat national  
des inspecteurs en santé publique vétérinaire,*

C. ERNOULT-TOMASSO  
V. BOYÉ  
O. LAPÔTRE

---

(1) [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Espace\\_Presse/Montchalin/20210713\\_Accord\\_relatif\\_mise\\_%C5%93uvre\\_teletravail\\_fonction\\_publicque.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Espace_Presse/Montchalin/20210713_Accord_relatif_mise_%C5%93uvre_teletravail_fonction_publicque.pdf).

(2) <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032036983>.

(3) Le descriptif de la conformité attendue des installations au(x) lieu(x) privé(s) de l'agent souhaitant télétravailler est défini par l'arrêté portant application au ministère de l'agriculture et de l'alimentation du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

(4) Il s'agit du supérieur hiérarchique direct pour chaque mention correspondante portée dans le présent accord.

(5) Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique.