



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Epidémie COVID-19 - Fiche opérationnelle

1- ORGANISATION DU TRAVAIL

**Destinataires : encadrants, services RH de proximité,
acteurs de la prévention, tous agents**

1. MODALITES D'EXERCICE DES MISSIONS

Les missions qui étaient assurées en présentiel sous le régime du confinement strict le demeurent.

Pendant les premières semaines du déconfinement, les dispositions suivantes sont applicables.

1. Le télétravail reste la modalité majoritaire d'exercice des missions, dès lors que celles-ci s'y prêtent dans des conditions satisfaisantes.

Lorsque les missions sont compatibles avec le télétravail mais que l'agent ne bénéficie pas d'un équipement fourni par l'administration, le travail à distance continue à être possible, comme pendant le confinement strict, l'agent utilisant alors son ordinateur personnel.

2. Pour autant, la part du travail en présentiel est appelée à croître progressivement, sous l'effet du retour échelonné sur le lieu de travail :

- de cadres, pour une fraction de leur temps, afin de resserrer les liens entre les équipes et poser les bases de la suite du déconfinement ;
- de certaines équipes devant faire face à des enjeux ou des échéances importantes, plus faciles à atteindre avec davantage d'agents en présentiel (*exemple* : accompagnement des agriculteurs dans leurs télédéclarations PAC) ;
- d'agents ayant passé la période de confinement strict en autorisations spéciales d'absence, afin d'engager une reprise de leur activité et de renouer le lien avec la communauté de travail.

3. Le télétravail est maintenu, ou, lorsqu'il n'est pas possible, la position d'ASA (voir fiche n°9 pour les procédures à suivre) :

- pour les agents vulnérables ;
- pour les agents souhaitant garder un enfant de moins de 16 ans, jusqu'au 1^{er} juin 2020. A compter du 1^{er} juin 2020, les ASA pour garde d'enfant ne seront accordées qu'aux seuls agents attestant de la non prise en charge scolaire de leur enfant ;
- pour les agents ne relevant pas des deux premières catégories, dont les missions ne sont pas télétravaillables et auxquels l'administration demande de ne pas revenir immédiatement en présentiel.

2. EQUILIBRE ENTRE TELETRAVAIL, TRAVAIL A DISTANCE ET PRESENTIEL

L'équilibre entre télétravail, travail à distance et présentiel relève de la responsabilité de chaque chef de service, dont les choix doivent permettre :

- d'assurer toutes les missions du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, notamment les missions prioritaires définies dans le plan de reprise d'activité ;
- de respecter scrupuleusement les mesures barrières (gestes barrières, distanciation physique et sociale) dans le service ;
- de maintenir la cohésion des équipes.

La conciliation de ces trois objectifs peut conduire le chef de service à demander à une partie des cadres et des agents :

- de rester à temps plein en télétravail ou en travail à distance
- de revenir à temps plein en présentiel ;
- de se partager entre leur lieu de travail et leur lieu de confinement ;
- d'assurer une rotation avec d'autres agents ;

Le chef de service établit un planning hebdomadaire des présences qui intègre le nécessaire respect des mesures barrières et en informe les agents. A cette fin, il tient compte non seulement des capacités d'accueil réduites des locaux du service pendant la première phase de déconfinement mais aussi des besoins des autres services avec lesquels il partage un site donné.

3. POURSUITE DE L'EFFORT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES TELETRAVAILLEURS

Afin de faciliter la prolongation de la période de travail en dehors des sites ministériels, le ministère va poursuivre son effort d'équipement, dans deux directions :

- Augmentation du nombre d'agents bénéficiant d'un matériel fourni par l'administration pour télétravailler ;
- Amélioration du confort de travail de certains agents télétravailleurs (écrans plus grands, prévention des TMS...).

Un suivi individuel est mis en place pour répondre aux besoins spécifiques des agents en situation de handicap en matière de télétravail.

La question de la prise en charge des surcoûts de forfait téléphonique induits par le télétravail sera expertisée.

Les principes d'organisation du télétravail mentionnés dans la FAQ RH restent applicables.

4. DOCUMENTS DE REFERENCE

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 modifié par le décret n° 2019-637 du 25 juin 2019 relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail à l'égard de certains agents publics et magistrats.

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.

Guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique de la DGAFP de mai 2016.

Instruction technique SG/SRH/SDDPRS/2019-781 du 21 novembre 2019 relative aux modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail au ministère.

Note de service [SG/SRH/SDDPRS/2015-206](#) du 4 mars 2015 - Charte des temps du ministère

Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés, Ministère du travail. Mai 2020.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/protocole-national-de-deconfinement-pour-les-entreprises-pour-assurer-la>