

# Le petit journal de la CFTC MAE

n° 06 juillet 2020

Cinquante-six % de nos adhérents en activité ont répondu, entre les 10 et 16 juin, à notre enquête sur la crise du COVID-19 et son impact sur leurs missions. Nous les remercions vivement pour leur participation. Pour des raisons de confidentialité, il nous est apparu utile de vous indiquer les principaux enseignements, sans données chiffrées.

## Enquête CFTC : Une période inédite qui s'est plutôt bien passée...

En résumé, il a été constaté que la **mise en positionnement de télétravail** a été largement généralisée, dès le démarrage du confinement. Les quelques agents positionnés en autorisation spéciale d'absence (ASA) l'ont été sur une très courte durée. Les sondés ont témoigné de l'**efficacité des structures à confier du travail à domicile**. Le sondage a aussi indiqué qu'**un agent sur deux était bien équipé** pour réaliser ces missions à domicile, équipé de téléphone et d'ordinateur confiés par la structure. Ce qui signifie malgré tout qu'un agent sur deux a utilisé son propre matériel. S'agissant des missions sur cette période où les priorités ont dû être revues, elles ont été claires pour la plupart des interviewés. Les sondés ont estimé qu'elles ont été globalement bien assurées grâce à un **suivi managérial régulier**, une **assez bonne communication entre collègues** et l'**utilisation de la visioconférence** mais surtout des échanges par mél.

C'est à compter de la phase 2 du déconfinement que le positionnement des agents a le plus évolué, avec un renforcement du temps passé en présentiel pour la plupart des agents. La vitesse du **retour progressif au bureau a cependant été très variable** d'une structure à l'autre voire d'un service à l'autre. Il est utile de noter que le cadrage des missions pour la reprise est apparu moins immédiat qu'au démarrage du confinement. Par ailleurs, la date du retour au bureau à un rythme complètement normal n'était pas encore connue pour les 2/3 des sondés au moment de l'enquête, pour différents motifs : crainte personnelle (risque dans les transports en commun en particulier), souplesse offerte par la structure de rester en travail à distance jusqu'en septembre, services assurés même à distance pour certaines missions.

## ...Avec des suggestions intéressantes pour l'après COVID-19

Au delà de l'enquête, les sondés n'ont pas hésité à indiquer les points délicats ou au contraire les points forts de cette expérience. Le constat général est l'**épuiement de l'encadrement** au bout de quelques semaines de confinement. En effet, le pilotage à distance est compliqué et parfois usant. Certains sondés ont indiqué qu'il était utile de **développer des outils de partage de l'information, au-delà du téléphone et de la messagerie**. Ces deux outils présentent des limites quand l'information doit circuler rapidement. La diffusion de **newsletters** par les structures a été appréciée pour connaître l'information descendante. Des **outils plus collaboratifs** permettraient de faire du reporting, de la planification du déroulé d'une procédure plus aisément. Un autre constat est que la mise en œuvre d'une organisation pertinente et pas trop dégradée a nécessité un peu de temps. Il pourrait y avoir une réflexion annuelle pour réfléchir comment s'organiser efficacement en cas de nouvelle crise, avec notamment un examen du **Plan de Continuité d'Activité Annuel, dans le cadre du dialogue social**. Enfin, le **télétravail est apparu comme une réalité qui s'adapte bien à notre monde moderne**, pouvant permettre le juste équilibre entre travail et vie personnelle. Toutefois, le télétravail doit rester un libre choix pour l'agent et pas une contrainte imposée pour limiter des frais structurels. Une réflexion doit donc être menée par le dialogue social pour **augmenter le temps de télétravail des agents désireux de travailler de chez eux** tout au long de l'année mais aussi de maintenir une certaine souplesse des modalités pour faciliter ponctuellement, par exemple, la garde des enfants dans des périodes troublées...Se profile, en effet, un été particulier où bon nombre de colonies, garderies ne seront pas ouvertes. Le télétravail jusqu'à la rentrée nous paraît à envisager pour les agents concernés. **Si vous souhaitez compléter ce bilan synthétique ou nous parler de vos éventuelles difficultés suite à la reprise, n'hésitez pas à nous contacter à : [cftc@agriculture.gouv.fr](mailto:cftc@agriculture.gouv.fr).**

Passez un bel été, en bonne santé et à bientôt ! Les membres du bureau CFTC MAE