

FASMI *info*

Fédération autonome des syndicats du ministère de l'Intérieur

Réunion du 31 août 2016 relative à la mise en oeuvre du

télétravail
au sein du ministère de l'Intérieur

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES

UNSA
FASMI



Cher(e)s collègues,

Le mercredi 31 août 2016, de 14 heures à 16 heures 15, s'est tenue une réunion relative à la mise en œuvre du télétravail au ministère de l'intérieur à destination des organisations syndicales représentatives.

L'UNSA-FASMI était représentée par Paul Afonso (UNSA intérieur ATS) et Bernard Antoine.

En ouverture de la réunion, M. Bourron, directeur des ressources humaines, président, a rappelé que 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 prévoit sa déclinaison en arrêtés ministériels, sans possibilité de dérogation, même s'il reste demeure quelques marges de manœuvre. Il a évoqué le travail préparatoire effectué à cette fin au sein du secrétariat général, en lien avec les autres périmètres, afin d'identifier leurs particularités. L'objectif est de publier l'arrêté (projet joint) au plus tard début 2017, accompagné d'une note d'information aux chefs de service et aux personnels.

La question primordiale (article 2) était de déterminer les bénéficiaires potentiels du télétravail. Après avoir observé les pratiques d'autres départements ministériels, il a été fait le choix, non pas d'identifier toutes les activités éligibles – ce qui aurait abouti à un catalogue devenant vite obsolète – mais d'indiquer que toutes les activités sont éligibles, sous réserve de dérogations (activités opérationnelles et d'accueil physique du public ; travaux confidentiels, nécessitant des logiciels spécifiques ou entraînant des déplacements ; réorganisation du service nécessitant la présence des agents sur site).

Bien sincèrement,

Le bureau fédéral FASMI

- Mme Casanova (BAGES) a exposé l'économie générale du projet d'arrêté :
- article 1er : champ d'application du télétravail (tous les agents du ministère) ;
 - article 2 : éligibilité au télétravail (cf. supra présentation par M. BOURRON) ;
 - article 3 : lieu du télétravail (domicile ou télécentre) ;
 - article 4 : hygiène et sécurité ;
 - article 5 : temps de travail (cadre de la semaine ou du mois, jours fixes ou libres) ;
 - article 6 : matériels du télétravailleur ;
 - article 7 : processus de la demande de télétravail ;
 - article 8 : liste des documents à fournir par le télétravailleur ;
 - article 9 : contenu de l'autorisation (« miroir » de l'article 7) ;
 - article 10 : personnes habilitées à autoriser le télétravail ;
 - article 11 : suspension du télétravail sans préavis (circonstances exceptionnelles)

Sécuriser le service

Le procédé préconisé par l'administration

M. Niebel, DSIC adjoint, a exposé les caractéristiques de la solution «SPAN» (sécurisation du poste d'accès nomade).

Cet outil, qui permet d'accéder à distance à son poste de travail, avec déport de l'écran et du clavier, est composé d'un ordinateur portable, d'une clé spécifique sécurisée («Token») et d'un réseau local connecté par internet (Wi-Fi, filaire ou réseau local du ministère de l'intérieur).

On peut ajouter à ce poste mobile un écran, un clavier et une imprimante. Il n'y a aucune donnée locale, ce qui fait que si le poste est perdu, il n'y a pas de compromission de confidentialité (ce qui n'empêche pas des précautions d'emploi). Il existe un site intranet (span.dsici.minint) détaillant les fonctionnalités de ce matériel.

La nécessité d'une circulaire

Les représentants des organisations syndicales ont formulé de nombreuses observations et demandes, notamment concernant le cadre juridique.

► L'arrêté fournit un cadre national ministériel mais il est nécessaire de le décliner dans une circulaire, une charte ou un protocole revenant dans le détail des situations. A défaut, il existe un risque de subjectivité dans l'appréciation des critères (confidentialité notamment). Il est difficile de se prononcer sur un texte sans connaître ses modalités d'application.

► Réponse de M. Bourron, directeur des ressources humaines : une circulaire et un arrêté-type seront communiqués lors de la présentation au CTM. Tous les périmètres ne pourront toutefois être visés en détail, les modalités concrètes devant être présentées par les services en CT et CHSCT locaux.

Organisation de travail

► La délégation FASMI a fait remarquer qu'il convient de réintégrer l'organisation du collectif de travail et de l'encadrement dans le dispositif. Il existe un risque de perte de la transmission des savoirs dans les services.

► Réponse de M. Bourron : le télétravail n'a pas pour vocation de détériorer l'organisation du travail dans les services. Il y a une communauté de travail à préserver et l'on ne doit pas arriver à une situation où l'agent ou la structure seraient en difficulté car trop d'agents se trouveraient en-dehors. L'intérêt du service doit primer.

Analyse des articles du décret

Article 1 : champ d'application du télétravail

La délégation UNSA-FASMI a demandé si les personnels des juridictions administratives sont concernés ?

► Réponse de M. Babre, SDP : le Conseil d'Etat établira les modalités pour son périmètre.

Il conviendrait de rappeler dans l'arrêté que le télétravail s'effectue sur la base du volontariat. Existe-t-il une estimation du nombre d'agents intéressés ?

Article 2 : éligibilité au télétravail

La condition portant sur l'accès à des fichiers confidentiels apparaît trop restrictive, alors que l'on nous explique que l'outil est sécurisé. Un chef de service pourrait mettre en avant cette dimension pour refuser le télétravail, tout étant – plus ou moins – confidentiel.

► Réponse de M. Niebel : la solution «SPAN» est qualifiée «diffusion restreinte» mais pas «confidentiel défense». De même, certains périphériques spécifiques ne sont pas encore compatibles et certaines actions (flux vidéo) ne sont pas encore idéales.

L'exclusion des travaux nécessitant un déplacement apparaît étonnante (audit, par exemple) ?

► Réponse de M. Babre, SDP : par définition, en matière d'inspection ou d'audit, les activités de terrain ne pourront être télétravaillées mais les activités de rédaction pourront l'être.

LUNSA-FASMI a fait remarquer que l'exclusion, par principe, des activités «opérationnelles» pose difficulté, en ce que cette notion n'est définie par aucun texte. Des questions de limite se poseront, notamment pour les fonctions d'encadrement.

Par exemple, rédiger une note de service, un compte rendu de réunion, préparer un retour d'expérience ou l'évaluation des personnels... devraient être éligibles au télétravail, y compris pour des personnels travaillant dans le domaine «opérationnel».

Au-delà, la question peut se poser de l'exclusion a priori de toutes les activités même « purement » opérationnelles. Ainsi, par exemple, préparer un service d'ordre, effectuer des recherches dans le cadre d'une procédure judiciaire ou une étude documentaire dans le cadre d'une mission de renseignement doivent-elles obligatoirement être réalisées sur site ? Au total, si, par l'utilisation du terme « opérationnel », on veut exclure les actifs de police du dispositif, il s'agit d'une vision trop restrictive.

Le risque est également que les personnels administratifs et scientifiques de police soient écartés sous prétexte qu'ils travaillent dans des directions opérationnelles. Les DDSP ou DIPJ mettront en avant des raisons de confidentialité (et encore davantage à la DGSI).

► Réponse de M. Bourron : on a essayé de cibler des exclusions, peut-être de façon trop générale, en identifiant des points de difficulté. Aucun corps ou métier ne sera exclu a priori, le télétravail concernera beaucoup d'actifs de la police nationale (DDSP, SGAMI...) mais pas tous (on n'imagine pas une CI en télétravail...). Les décisions seront prises « au cas par cas », en fonction de la situation de l'agent. Si la formule « activité opérationnelle » apparaît trop restrictive, il faudra proposer une rédaction alternative.

Article 4 : hygiène et sécurité

Pour l'UNSA-FASMI, il conviendrait de préciser les conditions des accidents de service et de la reconnaissance de leur imputabilité pour les télétravailleurs.

► Réponse du BAGES : pas de réponse à ce stade, la question va être examinée.

Article 5 : temps de travail

Par quel moyen comptabilisera-t-on le temps de travail ? Pour des raisons tenant à la santé au travail, il faudrait plutôt définir des plages fixes de connexion.

► Réponse de M. Bourron : les télétravailleurs ayant accès à leur poste de travail à distance via la solution « SPAN », ils auront accès au logiciel de badgeage.

L'UNSA FASMI a fait remarquer qu'il faudrait préciser que les jours télétravaillés sont non reportables «sauf réunion ou formation».

Article 6 : matériel

Quel est le coût des matériels de la solution «SPAN» ?

► Réponse de M. Niebel : le site intranet présente les coûts de tous les matériels ; le portable (qui peut être partagé) coûte environ 600 € et la clé Token environ 75 € ; le service s'emploie acquiert les matériels et les mets à disposition des agents.

Le décret indique que l'administration prend en charge les coûts et que l'arrêté fixe les modalités de prise en charge du matériel par l'administration, ce qui n'est pas le cas du projet présenté.

L'administration faisant des gains immobiliers grâce au télétravail, est-il prévu une indemnité d'occupation aux agents pour la destination professionnelle qu'ils donnent à des locaux privés ?

Le remboursement des frais de transport sera-t-il toujours effectué pour les télétravailleurs ?

**Article 7 :
processus de la
demande**

Quel est l'intérêt de solliciter un avis hiérarchique pour l'attribution du télétravail ?

Pourquoi demande-t-on l'avis du supérieur hiérarchique direct et pas celui du chef de service ?

**Article 8 :
liste des
documents à
fournir**

Il semble étonnant que l'agent doive fournir la preuve d'une connexion internet HD qui est censée être prise en charge par l'administration. Qu'advient-il pour les agents dont le domicile se trouve en « zone blanche » internet ?

**Article 10 :
personnes
habilités**

En cas de refus du télétravail, quels sont les recours ouverts à l'agent (CAP) ?

**Article 11 :
suspension du
télétravail**

Il faudrait introduire dans le projet d'arrêté un minimum de délai de préavis, une définition plus détaillée des « circonstances exceptionnelles », une motivation de la décision par le chef de service et une exclusion des agents bénéficiant de la dérogation aux 3 jours maximum par semaines pour raison de santé.

En conclusion de la réunion, M. BOURRON a indiqué que la rédaction de la circulaire allait être engagée sans délai et qu'une nouvelle réunion d'information serait organisée avant la présentation en CTM.

D'ici là, les organisations syndicales pourront présenter des observations complémentaires par écrit.



REUNION DU 10 OCTOBRE 2016 RELATIVE A LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL AU SEIN DU MINISTERE DE L'INTERIEUR

Le lundi 10 octobre 2016, de 16 heures à 18 heures 15, s'est déroulée, sur le site « Lumière » (Paris 12^{ème}) une réunion relative à la mise en œuvre du télétravail au ministère de l'intérieur, à destination des organisations syndicales représentatives. Cette réunion faisait suite à une première présentation, effectuée le 31 août 2016 (voir le « FASMI Info » du 6 septembre 2016).

La réunion était présidée par M. BABRE, sous-directeur des personnels au sein de la direction des ressources humaines du secrétariat général, puis par M. BOURRON, directeur des ressources humaines. La délégation UNSA-FASMI était composée de Sofiane ACHATIB, Stéphane IMMERY (UNSA Police), Jean-Dominique CHAT (UNSA Officiers) et Bernard ANTOINE (UNSA-FASMI/SCPN).

Les modifications au projet d'arrêté relatif aux modalités de télétravail au ministère de l'intérieur

Par rapport à la version du projet d'arrêté présenté lors de la réunion du 31 août, ces modifications portent essentiellement sur la nature des **matériels mis à disposition des agents** et sur la **liste des chefs de services et des autorités signataires** des autorisations de télétravail.

Observation de l'UNSA-FASMI et réponse de l'administration :

L'UNSA-FASMI a mis en exergue la difficulté, déjà évoquée lors de la 1^{ère} réunion, tenant à une « exclusion des activités opérationnelles » qui risque de priver du bénéfice du télétravail une forte majorité des personnels de police (actifs mais également administratifs). Elle a sollicité une rencontre bilatérale avec les services de la DRCPN, afin d'élaborer une formulation plus fine permettant d'ouvrir davantage le bénéfice du télétravail.

M. DELARUE, sous-directeur de l'administration des ressources humaines (DRCPN/SDARH), a souligné l'approche, selon lui, « équilibrée » qui a présidé à cette rédaction mais s'est toutefois montré ouvert à une telle rencontre, en vue de faire évoluer la rédaction de l'arrêté et/ou à en préciser les conditions de mise en œuvre dans le cadre du « vadémécum ». En tout état de cause, si des blocages majeurs sur ce périmètre se présentaient, la DRCPN les ferait « remonter ».

Projet de « vadémécum relatif à la mise en œuvre du télétravail au ministère de l'intérieur »

Ce document a été élaboré à la demande des organisations syndicales. Alors que deux modalités étaient possibles – un « texte fleuve » ou un « vadémécum » sous forme de fiches – la seconde a été retenue.

Réponse de l'administration aux observations des organisations syndicales :

Suite à la demande d'une organisation syndicale, M. BABRE a accepté d'inscrire le « vadémécum » dans le cadre d'une instruction qui sera transmise aux directions.

Fiche 1 : la définition du télétravail

Réponse de l'administration aux observations des organisations syndicales :

Concernant le public visé, il sera précisé que les contractuels ont vocation au télétravail mais pas les apprentis. Les fonctionnaires débutants ne pourront être écartés, le décret ne le prévoyant pas.

Concernant le régime horaire, il sera précisé que l'agent est à disposition de son chef de service « conformément à son cycle de travail habituel ».

Fiche 2 : les activités exercées en télétravail

Observations de l'UNSA-FASMI et réponse de l'administration :

L'UNSA-FASMI a demandé à ce que la confusion entre « activités » et « tâches » soit corrigée dans la fiche (une mission comporte plusieurs activités, elles-mêmes divisées en tâches).

Elle a également fait observer que, faute de précisions suffisantes, le cumul de restrictions tenant à la fois aux activités opérationnelles, à l'accueil physique des agents, au travail sur documents confidentiels ainsi qu'à l'utilisation de certains logiciels risquait de priver un très grand nombre d'agents, notamment du périmètre police, en raison de la nature même des missions du ministère de l'intérieur. Elle a demandé que ces précisions soient apportées dans le vademécum afin d'éviter des divergences d'interprétation entre chefs de service qui seraient inévitablement sources de rupture d'égalité et donc de contentieux.

Elle a enfin souhaité que figure dans la fiche la faculté, pour la médecine de prévention, d'offrir le bénéfice du télétravail aux fins d'aménagement de poste, sans accord hiérarchique préalable, conformément aux dispositions du décret n° 2016-151 du 11 février 2016.

M. BABRE a indiqué que la confusion entre « activités » et « tâches » serait corrigée. En revanche, la précision des restrictions lui apparaît suffisante à ce stade, les critères s'affineront avec le temps (des exemples seront insérés dans le vademécum concernant la confidentialité et l'utilisation des logiciels). Enfin, il a considéré que le motif médical, qui ne doit pas constituer le principe en la matière, étant inscrit dans le décret, il n'était pas nécessaire de le rappeler dans le vademécum.

Fiche 3 : la demande de télétravail

Réponse de l'administration aux observations des organisations syndicales :

L'UNSA-FASMI s'étant interrogée sur l'intérêt pour l'administration d'obliger les agents à souscrire une « assurance habitation éligible au télétravail », prescription ne figurant pas dans le décret, M. BABRE a indiqué que ce point serait « creusé » par ses services.

Suite à la demande de plusieurs organisations syndicales ayant déploré que les raisons écrites de la demande de télétravail soient exigées, pratique allant au-delà du texte du décret, M. BABRE a indiqué que le principe de la motivation figurait dans le guide du télétravail de la DGAFP et qu'il avait donc été logiquement retenu au sein du ministère de l'intérieur.

De même, un justificatif de connexion internet haut débit sera bien exigé. L'administration fournira le matériel nécessaire mais ne pourra prendre en charge la connexion.

Enfin, il sera précisé que la prise en charge des frais de transport des agents ne sera pas proratisée, comme l'indique clairement le guide du télétravail de la DGAFP.

Fiche 4 : l'autorisation de télétravailler

Observations de l'UNSA-FASMI et réponse de l'administration :

Suite à la demande de l'UNSA-FASMI tendant à ce que soit éclaircie la définition du « chef de service » autorisant le télétravail dans le champ police au niveau local, M. BOURRON a indiqué que les fonctions concernées seraient citées à titre d'exemple dans le vadémécum.

Fiche 5 : la qualité de vie en télétravail

Réponse de l'administration aux observations des organisations syndicales :

Cette fiche n'est pas finalisée mais son contenu est déjà prêt. Initialement, il était prévu un guide spécifique mais celui-ci sera mis d'urgence en page dans le cadre du vadémécum.

En termes d'ergonomie, si l'on ne peut pas exiger de l'administration une réplique d'un poste de travail aménagé, des pistes d'adaptation seront proposées dans le vadémécum.

Quant aux accidents du travail, ils seront traités dans le cadre des règles classiques de l'imputabilité, comme prévu par la guide du télétravail de la DGAFP.

Fiche 6 : l'interruption du télétravail

Réponse de l'administration aux observations des organisations syndicales :

Concernant la suspension « sans délai » du télétravail de l'article 11 de l'arrêté, la notion de « crise » semble bien rendre compte de la diversité des facteurs (panne matérielle, attentat...). Une information a posteriori du comité technique de proximité pourrait être envisagée.

Fiche 7 : le matériel de l'agent en télétravail

Observations de l'UNSA-FASMI et réponse de l'administration :

L'UNSA-FASMI ayant fait observer que le télétravail ne signifiait pas nécessairement « équipement informatique » (mais également travail sur dossier), la nécessité de conserver un contact avec le service par messagerie a été mise en avant par l'administration.

En conclusion de la réunion, M. BABRE a indiqué que l'arrêté serait vraisemblablement examiné lors du CTM du 29 novembre 2016. Dans l'attente des futurs échanges lors du pré-CTM, les documents modifiés (arrêté et vadémécum) seront adressés aux organisations syndicales sous forme dématérialisée.