

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.