

**BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL AU MINISTERE DE L'INTERIEUR
EN 2017**

L'article 9 du décret du 11 février 2016 prévoit qu'un bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail est présenté annuellement devant le CT compétent.

Pour réaliser ce bilan, 115 référents RH ont été interrogés pour les périmètres préfetures, SGAMI et EP ainsi que les 3 bureaux de gestion compétents pour l'administration centrale (BPA/BPTS/BPRI).

Ce bilan est établi, pour les préfetures, SGAMI et EP sur la base des informations transmises par les 96 référents RH ayant répondu (86 préfetures, 6 SGAMI, 4 EP).

175 agents ont été autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail au ministère de l'intérieur.

Dans les préfetures, 54 autorisations d'exercice du télétravail ont été délivrées dont 11 après avis du médecin de prévention.

Bilan quantitatif

Le profil des personnels concernés par cette nouvelle organisation du travail est le suivant :

- 35 femmes et 19 hommes ;
- 11 personnels de catégorie C, 19 de catégorie B et 24 de catégorie A ;
- 43 agents appartiennent à la filière administrative, 5 à la filière SIC, 3 sont contractuels, 3 sont en détachement ou en PNA.

On compte 38 premières demandes et 16 renouvellements.

Les activités télétravaillées sont les suivantes :

- communication ;
- réglementation ;
- relations avec les collectivités locales ;
- contentieux des étrangers ;
- expertise juridique ;
- politique de la ville ;
- centre d'appel ;
- rédactions des plans de prévention et saisie dans l'application SAFIRE ;
- secrétariat d'instances.

On compte 3 refus (3 femmes ; filière administrative ; 1 A, 1 B et 1 C) pour les raisons suivantes :

- nécessités de continuité du service (cabinet) ;
- pas d'utilisation des NTIC (budget des CL) ;
- manière de servir.

Le dialogue social et la communication

Une information sur cette nouvelle organisation de travail a fait l'objet ou va faire l'objet d'une information en comité technique ou en comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail. Des préfetures envisagent également de prévoir un volet télétravail dans leur règlement intérieur qui sera soumis pour avis au comité technique.

Parallèlement, une information est donnée aux agents via le site intranet, la lettre d'information interne, une note de service ou par courriel. Certaines structures précisent avoir présenté le dispositif en CODIR.

Des groupes de travail ont pu être mis en place comme à la préfecture de région d'Ile de France qui a souhaité identifier les restrictions qui pourraient être soulevées dans l'intérêt des services, lever les difficultés techniques et identifier la quantité de postes SPAN nécessaires, déterminer la procédure à utiliser pour une mise en œuvre effective (modification du règlement intérieur ou note d'information générale à l'attention des services).

En Haute-Corse, le dispositif du télétravail sera présenté en comité technique puis les modalités de mises en œuvre seront définies au sein des groupes de travail.

En région Nouvelle Aquitaine, une charte est en cours d'élaboration pour harmoniser les pratiques. Les modalités départementales seront ensuite déclinées et présentées en comité technique de chaque préfecture de département. L'objectif de ce document est de construire un cadre et des outils communs permettant une instruction harmonisée des éventuelles demandes de télétravail. Dans le département des Landes, en parallèle de cette démarche, une charte locale interministérielle a été rédigée avec les services déconcentrés et a été présentée en comité technique.

En Pays de Loire, la préfète de région a mis en place un réseau de chefs de projets en charge du télétravail.

L'organisation individuelle du télétravail

Le nombre de jours télétravaillés oscille entre un et trois jours par semaine. Selon les cas, les jours télétravaillés sont fixes ou mobiles (toujours dans la limite du nombre de jours déterminés par semaine). Le forfait mensuel est également pratiqué.

Un seul agent est en télétravail à temps complet sur préconisation médicale.

L'ensemble des agents bénéficient du dispositif SPAN et badgent via l'application Casper.

Le Haut-commissariat de la Polynésie Française signale des problèmes techniques qui doivent être réglés pour que le télétravail puisse être mis en place.

La formation

Les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH proposent des formations sur le télétravail à destination des agents et des encadrants.

Pour les agents, les formations visent à présenter le cadre législatif du télétravail, les espaces de co-working, les procédures et les modalités de mise en place en préfecture. Par exemple, la formation intitulée « *Le télétravail : une organisation innovante du travail ?* » a été organisée à Limoges, Poitiers et Bordeaux. Il est prévu des sessions dans d'autres départements.

Les formations à destination des encadrants ou « *comment manager à distance ?* » sont demandées par plusieurs préfetures. En Martinique, une formation « *Oser le télétravail ?* » leur a été proposée dans le cadre du carrefour des cadres.

En SGAMI, 14 agents ont été autorisés à télétravailler, dont l'un sur prescription médicale.

Bilan quantitatif

Le profil des personnels concernés par cette nouvelle organisation du travail est le suivant :

- 10 hommes et 4 femmes ;
- 3 adjoints administratifs, 7 agents de catégorie A et 4 agents de catégorie B des filières administrative, technique et SIC.

Les activités télétravaillées sont les suivantes :

- secrétariat logistique ;
- suivi des effectifs ;
- projets immobiliers.

Il s'agit de premières demandes, il n'y a pas eu de refus.

L'organisation individuelle du télétravail

Les agents utilisent le dispositif SPAN et badgent sur l'application Casper.

Le dialogue social et la communication

Le télétravail a été présenté dans les CHSCT et les CT des SGAMI. Une rubrique consacrée au télétravail sur l'intranet du SGAMI Ouest a été créée.

Des conventions relatives à la mise en œuvre du télétravail dans les SGAMI sont en cours de rédaction. A partir d'une réflexion dans les différentes directions sur le télétravail, des groupes de travail ont été constitués. Dans le SGAMI Est, les OS sont associées à ce travail.

Dans les établissements publics, on compte 59 autorisations dont 55 à l'OFPRA. Il s'agit toutes de premières demandes, aucune n'a été délivrée sur avis du médecin de prévention.

Bilan quantitatif

Le profil des personnels concernés par cette nouvelle organisation du travail est le suivant :

- 40 femmes, 19 hommes ;
- 56 attachés et 3 agents contractuels ;

Les activités télétravaillées sont les suivantes :

- planification et convocation aux visites médicales ;
- suivi administratif des formations ;

- marchés publics ;
- instruction des demandes d'asile et rédaction des rapports suite aux entretiens avec les demandeurs.

11 refus, n'ayant pas donné lieu à un recours, ont été notifiés pour les motifs suivants :

- activité non télétravaillable (accueil du public) ;
- ancienneté insuffisante dans le poste ;
- dossiers en stock.

L'organisation individuelle du télétravail

Les agents en télétravail disposent d'un ordinateur portable et d'une clé USB. Ils télétravaillent à leur domicile une journée par semaine sur la base d'horaires fixes.

Le dialogue social et la communication

A l'INPS, le télétravail a été présenté en comité de direction et comité technique de l'institut.

A l'OFII, une instruction relative à la mise en œuvre du télétravail a été rédigée afin de déterminer les modalités pratiques du télétravail (formulaire de demande de l'exercice des fonctions en télétravail, charte informatique, modèles des différentes attestations devant être produites par les agents à l'appui de leur demande). Cette instruction a été présentée le 11 mai 2017 en CT et CHSCT. Une information a été mise en place sur l'intranet de l'office.

A l'OFPPA, un groupe de travail a proposé les conditions d'une expérimentation au sein de l'établissement pour une durée de six mois. Une « charte de l'utilisateur » déclinant les modalités de l'expérimentation a été élaborée puis transmise pour avis aux chefs de service et aux représentants du personnel du CHSCT. Elle a ensuite été soumise au CT de l'OFPPA réuni le 12 juin 2017. Une réunion, à laquelle tous les télétravailleurs ont été invités à participer, a eu lieu le 6 juin 2017 pour leur présenter le dispositif et répondre à leurs questions. Chaque agent concerné a été destinataire d'un mode d'emploi complet précisant les différentes fonctionnalités (utilisation du cloud, extraction d'un dossier au format PDF, transfert du dossier numérisé sur le cloud, accès messagerie et Flora...). Lorsque l'agent perçoit le matériel informatique nécessaire au télétravail, il reçoit un complément d'informations sur son utilisation. L'expérimentation a débuté en juin et s'est terminée en décembre 2017. Le groupe de travail est chargé de dresser un premier bilan.

En administration centrale, 48 agents exercent certaines de leurs missions en télétravail. Une seule demande a été effectuée après avis médical. Il s'agit d'un nombre exhaustif puisque les autorisations sont délivrées par la DRH.

Bilan quantitatif

Le profil des personnels concernés par cette nouvelle organisation du travail est le suivant :

- 30 femmes, 18 hommes ;
- 22 A ; 9 B ; 4 C et 13 contractuels ;
- filières administrative et SIC.

Ce bilan inclut le périmètre de la police nationale dans lequel on comptabilise 3 agents en télétravail et le périmètre de la gendarmerie nationale où 8 agents exercent leurs fonctions en télétravail.

On compte 42 premières demandes et 6 renouvellements.

Les activités télétravaillées sont les suivantes :

- veille juridique ;
- mise en ligne de documents ;
- expertises en téléphonie ;
- développement d'applications dans le domaine des NTIC ;
- missions juridiques et administratives ;
- rédaction de mémoires en défense ;
- secrétariat, organisation de réunions ;
- organisation de réunions.

Deux refus ont été notifiés en raison de l'organisation du service ou de la manière de servir. L'un des agents a saisi la CAP compétente d'un recours.

L'organisation individuelle du télétravail

Chaque agent dispose du dispositif SPAN et badge via Casper. Le nombre de jours de télétravail est fixe et oscille entre une demi-journée et deux jours et demi par semaine.

La communication

A la DEPAFI, le vademecum a été transmis aux agents et une communication a été effectuée en CODIR.

A la DLPAJ, une fiche pratique comportant toutes les informations pratiques et le numéro des interlocuteurs à contacter en cas de difficulté sur place (panne de matériel notamment) a été élaborée.

Dans le périmètre de la police nationale, la circulaire DGPN du 20 juin 2017 a été inscrite à l'ordre du jour du CHSCT de service central de réseau en décembre 2017.

De manière générale, les motivations des agents pour exercer leurs fonctions en télétravail tiennent à des raisons de santé, l'éloignement domicile travail, une meilleure conciliation de leur vie personnelle avec leur vie familiale.

Concernant le nombre de jours télétravaillés (bilan réalisé sur 138 autorisations) :

- 136 agents ont opté pour un exercice hebdomadaire. 2 télétravaillent une demi-journée par semaine, 101 1 journée, 3 une journée et demi, 21 deux jours, 2 deux journées et demi, 2 trois jours. 5 agents bénéficient d'un télétravail sur plus de trois jours pour raisons médicales ;
- 2 agents ont opté pour un télétravail annuel.

Point n°11

Point sur le bilan social 2016

**Bilan social et du rapport de situation comparée 2016
Fiche synthèse CTM**

Dossier participants

1. Introduction

Dressant un état des lieux détaillé du ministère, le bilan social et le rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'intérieur constituent un outil RH indispensable, avec pour objectif constant de renforcer et valoriser le développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences commune et efficace entre les composantes du ministère.

2. Un bilan social conforme aux attentes de la DGAFP

Dans le cadre de l'harmonisation des bilans sociaux dans la fonction publique, la DGAFP a publié un arrêté le 23 décembre 2013, fixant la liste des indicateurs devant figurer dans le bilan social. L'édition 2016 du bilan social présente la totalité des indicateurs mesurables demandés.

La répartition par sexe apparaît quant à elle dans le rapport de situation comparée.

3. Les Chiffres clés du bilan social 2016

Les effectifs :

276 644 agents sont affectés au ministère de l'intérieur en 2016 :

- 45% d'actifs de la police (123 584 agents)
- 34% de militaires (95 691 agents)
- 15% d'administratifs (41 358 agents)
- 6% de techniques (16 011 agents)

La population du ministère a été augmentée de 1,8% par rapport à 2015 (271 697 agents en 2015).

Plus de 90% (253 398 agents) des effectifs exercent leurs activités et missions en services déconcentrés et territoriaux et les 10% restant en administration centrale (23 246 agents).

La moyenne d'âge des agents affectés au ministère est de 40 ans et 1 mois.

Les travailleurs en situation de handicap :

Plus de 6% des effectifs du ministère sont en situation de handicap (6,06%) :

- 8,40% pour le secrétariat général
- 5,47% pour la police nationale
- 9,02% pour la gendarmerie nationale

Le taux légal fixé à 6% est atteint pour la 5ème année consécutive.

Le développement des contrats d'apprentissage :

Au 31 décembre 2016, 971 apprentis étaient affectés au ministère de l'intérieur :

- 206 en gendarmerie nationale
- 380 en police nationale
- 277 en administration territoriale
- 108 en administration centrale

Taux de mobilité des agents du ministère de l'intérieur :

Le taux de mobilité des personnels gérés par le secrétariat général est de 10% (soit une baisse de 0,6 point par rapport à 2015). Ce taux passe à 7,2% en police nationale (soit une hausse de 1,1 point par rapport à 2015) et à 26% en gendarmerie nationale (soit une hausse de 22 points par rapport à 2015). Les réorganisations générées par la loi NOTRe ont entraîné un nombre important de mobilité fonctionnelle en gendarmerie nationale, notamment pour les corps des officiers (OG/OCTA).

Le nombre de départs à la retraite :

6 913 départs à la retraite ont été recensés en 2016 pour l'ensemble du ministère de l'intérieur (en ETP), soit une augmentation de 7% (468 départs) par rapport à 2015.

La masse salariale :

La consommation de la masse salariale des programmes budgétaire s'élève à 18 milliards d'€ en 2016 (soit une hausse de 1,1% par rapport à 2015).

Comme en 2015, les dépenses de la police nationale représentent presque la moitié du montant total (49,3%), soit 8,8 milliards d'€. La gendarmerie nationale en représente 39,1%, avec près de 7 milliards d'euros.

Le budget de l'action sociale :

Globalement, la politique d'action sociale s'est traduite par une baisse du budget (-8% entre 2015 et 2016) :

- Budget de l'action sociale du ministère de l'intérieur : 62 918 673 € (dont 33 707 366 € DRH et 29 211 307 € DRCPN).
- Budget de l'action sociale de la gendarmerie nationale : 8 170 856 € (sur le budget du ministère de la défense)

La formation :

Le nombre de stagiaires formés (formation initiale et continue) en 2016 a augmenté pour le secrétariat général, la police et la gendarmerie nationale. Au total, 22 003 agents ont suivi un stage en formation initiale et 696 434, un stage en formation continue.

Détail de la répartition, à titre indicatif :

- *Secrétariat général : +15% de stagiaires formés (61 843 en 2016 et 53 420 en 2015 (cette hausse importante est due à plusieurs raisons dont par exemple l'organisation de formation liées à PPNG (cat B et C) et une forte demande de la DSIC (7% du budget pour la DSIC))*
- *Police nationale : +4% (629 046 en 2016 et 604 188 en 2015)*
- *Gendarmerie nationale : +14% (27 548 en 2016 et 24 009 en 2015)*

Le déploiement du télétravail :

En 2016, 54 agents ont bénéficié du télétravail, soit 22 en administration centrale (dont 1 agent PN) et 32 en préfecture : 19 agents de catégorie A, 16 de catégorie B, 14 de catégorie C et 5 contractuels.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Le ministère de l'intérieur est composé de 79 888 femmes et 196 756 hommes, soit un taux de féminisation de 29%. Fin 2016, le taux de féminisation des personnels de la police nationale est de 28%. S'agissant de la seule population des actifs de la police nationale, ce taux est de 21%. Pour la gendarmerie nationale, la part des femmes est de 18,9% pour les personnels civils et militaires et de 17,6% pour la seule population militaire.

Le ministère s'attache à féminiser ses effectifs et ses jurys de concours et à développer les présidences alternées. En 2016, 46,7% des membres de jurys de concours du périmètre secrétariat général sont des femmes, 42,1% en police nationale et 20,2% en gendarmerie nationale.

Grâce à un taux de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et dirigeants de 32,2%, (38 femmes et 80 hommes), le ministère respecte l'obligation légale d'au moins 30% de primo-nomination de chaque sexe. L'obligation légale de primo-nomination passe à 40% en 2017.