

LE TELETRAVAIL AU MINISTERE DE L'INTERIEUR

Le cadre juridique

Définition : « Le télétravail désigne toute forme d'organisation dans lesquelles les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors des ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. »

Le cadre juridique

Avant le 5 mai 2020 :

Durée max : 3 jours et temps de présence au bureau ne peut être < 2 jours (sauf état de santé particulier)

Jours fixes

Lieu : domicile ou locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public

Durée : un an max

Demande écrite de l'agent

Chef de service apprécie (notamment) la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service.

Depuis le 5 mai 2020 :

Durée max : 3 jours et temps de présence au bureau ne peut être < 2 jours (sauf état de santé particulier)

Jours fixes **ET flottants**

Lieu : domicile et **travail distant dans un site du ministère**

Durée : **pas de limite**

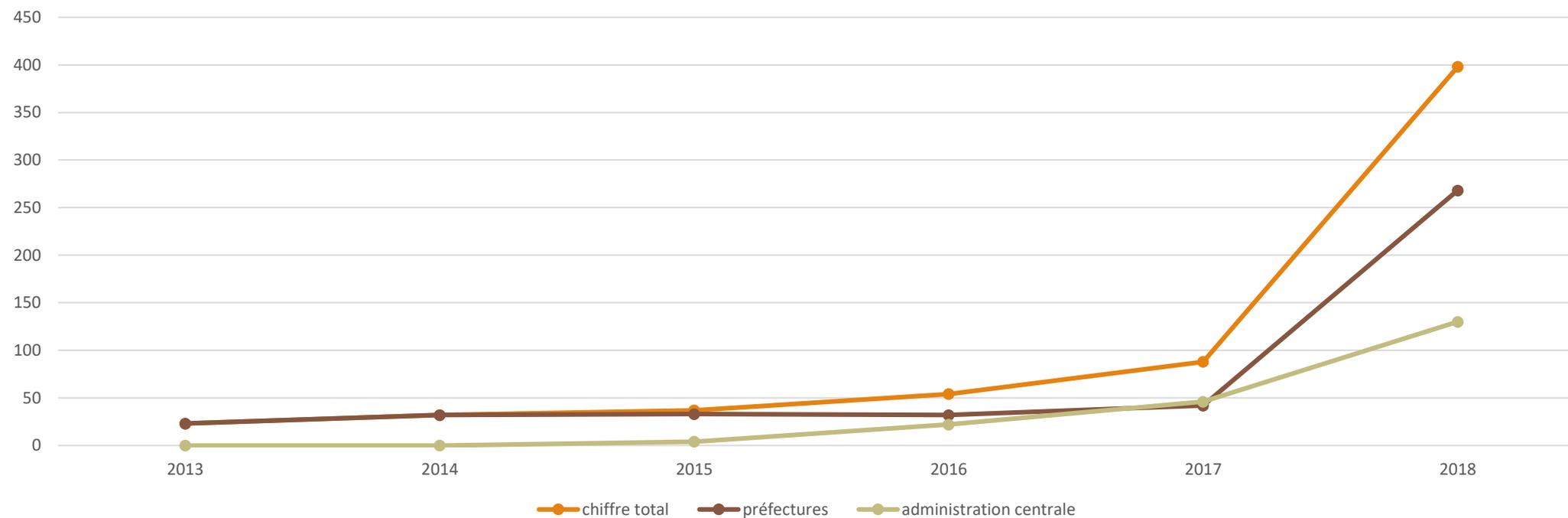
Demande écrite de l'agent

Chef de service apprécie (notamment) la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service.

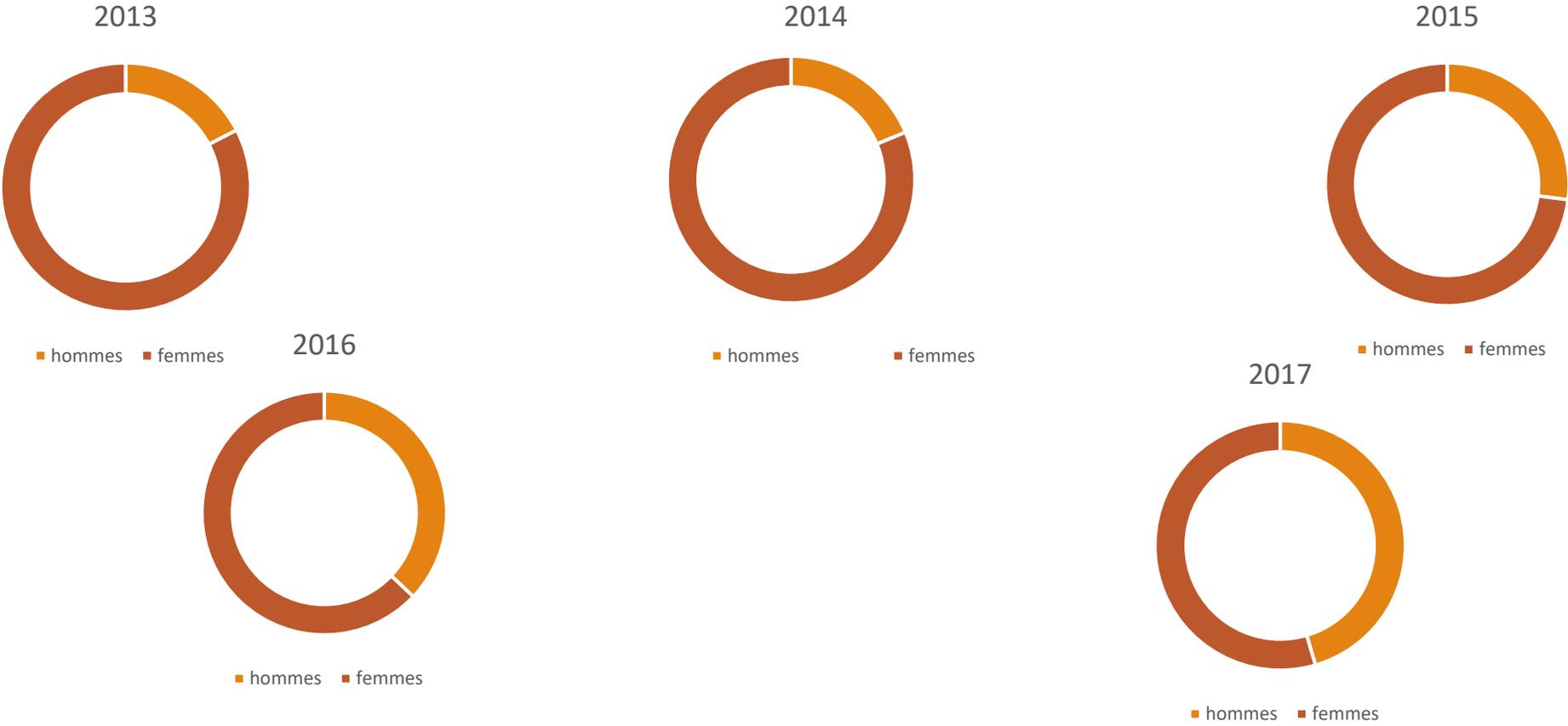
Autorisation temporaire en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service

Evolutions chiffrées

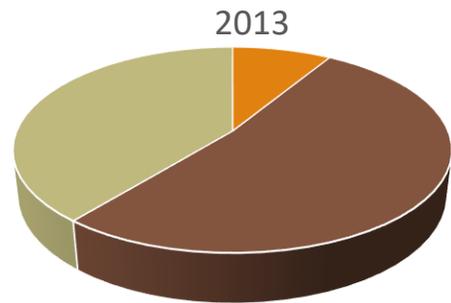
Evolution du télétravail au ministère de l'Intérieur
(préfectures et administration centrale)



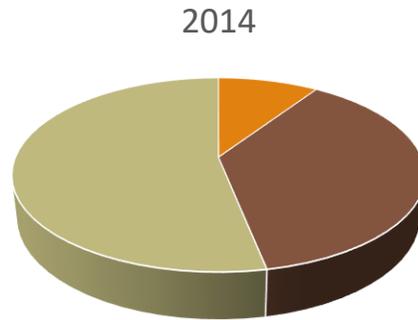
Evolutions chiffrées : télétravail et sexe



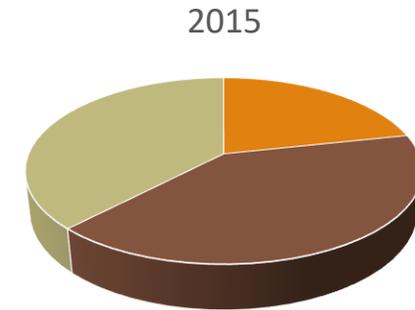
Evolutions chiffrées



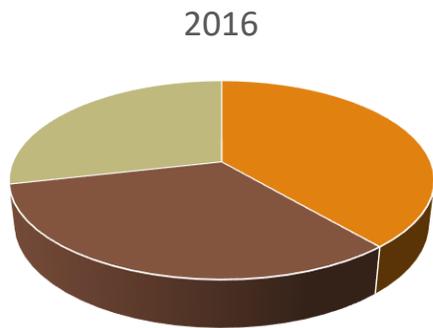
■ catégorie A ■ catégorie B ■ catégorie C



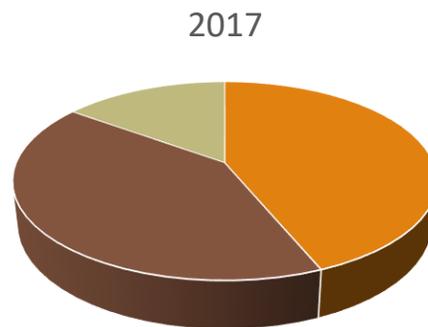
■ catégorie A ■ catégorie B ■ catégorie C



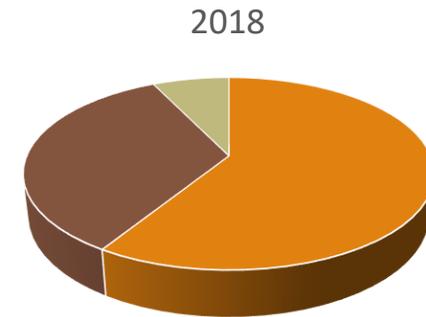
■ catégorie A ■ catégorie B ■ catégorie C



■ catégorie A ■ catégorie B ■ catégorie C



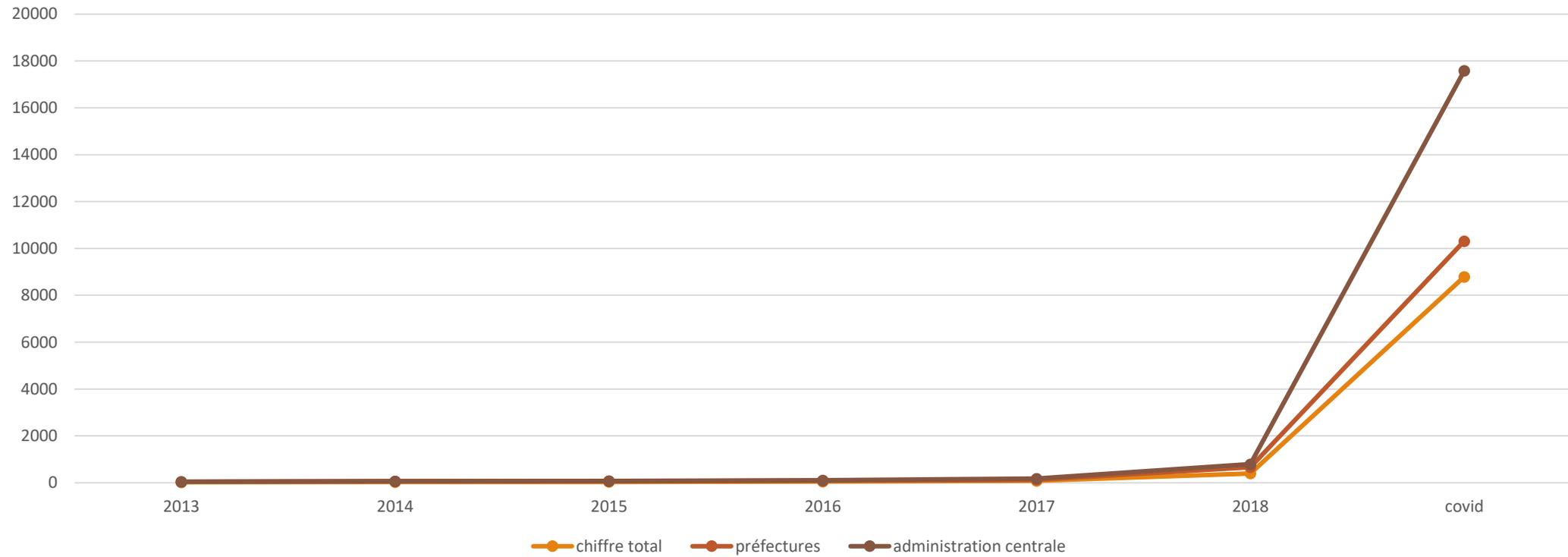
■ catégorie A ■ catégorie B ■ catégorie C



■ catégorie A ■ catégorie B ■ catégorie C

Le télétravail pendant le COVID

Le télétravail pendant la crise COVID



Le télétravail pendant le COVID

- Enquête **DNUM-DRH** au MI, mais les données RH ne sont pas encore exploitées ;
- Enquête **DGAFP** (8000 personnes) :
 - le travail à distance est possible beaucoup plus largement qu'imaginé auparavant ;
 - l'adaptation s'est faite rapidement avec un fort engagement des agents (80% des répondants MI déclarent avoir pu aménager leur espace de télétravail et leurs plages de disponibilité pour être joignables) ;
 - l'intérêt du télétravail et son impact sur la performance ont été rendus visibles tant pour les agents que l'encadrement.
- Enquête **DINUM** pour les managers :
 - « la crise montre que le travail à distance peut être très efficace » ;
 - « Il n'est pas envisageable qu'il y ait un retour en arrière ».

Le télétravail pendant le COVID

Entendu

- « Le télétravail, c'est le bracelet électronique » ;
- « Impossible de faire une coupure »;
- « C'est la porte ouverte aux chefaillons qui font du contrôle intensif »...

Et maintenant ?

-> Une volonté de poursuivre

-> Nos discussions

-> Des prérequis :

- Une évolution des mentalités ;
- Une politique d'achats massifs qui doit se poursuivre ;
- Définir ce qui est télétravaillable : quelles applications ?
- Garantir la sécurité et la lutte contre la fraude ;
- Offrir de nouveaux outils d'organisation du travail ;
- Mettre en place des outils managériaux ;
- Une formation adéquate.

Et maintenant ?

Trouver un nouvel équilibre qui permette l'intérêt du service et la qualité de vie au travail.