

# NOTE-EXPRESS

NON PROTÉGÉ (1)

DIFFUSION-RESTREINTE (1)

CONFIDENTIEL-DÉFENSE (1)

ORIGINE : DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE

DESTINATAIRE : DIFFUSION GÉNÉRALE

N° **75957 - 20 octobre 2017**  
GEND/DPMGN/SDGP/BPC

CLASS. : 91.41

**OBJET** : Mise en œuvre du travail à distance au sein de la gendarmerie nationale pour les personnels civils

**RÉFÉRENCES** : - Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant dispositions relatives à la fonction publique (JO n° 62 du 13-3-2012, p. 4499) modifiée ;  
- Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature (JO n° 36 du 12-2-2016, texte n° 63) ;  
- Arrêté du 2 mars 2017 portant application du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 et fixant les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein des ministères de l'intérieur et des outre-mer (JO n° 56 du 7-3-2017, texte n° 31) ;  
- *Vademecum* relatif à la mise en œuvre du télétravail au ministère de l'intérieur.

**TEXTE ABROGÉ** : - Note-express n° 54308 du 10 août 2017 relative à la mise en œuvre du télétravail au sein de la gendarmerie nationale.

**PIÈCES JOINTES** : - Deux annexes

## **PRIMO : Le télétravail et le travail sur site distant sont applicables dès à présent au sein de la gendarmerie nationale**

Le travail à distance peut prendre différentes formes d'organisation, notamment le télétravail ou le travail sur site distant, pour la gendarmerie nationale.

Le télétravail, introduit en 2012 par la loi dite « Sauvadet », de première référence, vise à aider les agents à avoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, permettant d'aménager le temps de travail en évitant par exemple des temps de trajet domicile-travail excessifs et le stress qui en découle.

Les modalités de mise en œuvre sont fixées par le décret n° 2016-151 de deuxième référence, qui s'applique depuis le 13 février 2016 aux agents publics, exclusion faite des contractuels de droit privé et des militaires.

L'arrêté ministériel du 2 mars 2017, complété d'un *vademecum*, vient en préciser l'application au ministère de l'intérieur.

Ces textes prévoient la possibilité pour l'agent de réaliser une partie de son travail à son domicile ou en télécentres (locaux professionnels distincts de ceux de l'employeur public et du lieu d'affectation).

Au sein de la gendarmerie nationale, en dehors du télétravail à domicile pour raisons médicales essentiellement, qui prend la forme d'un aménagement des conditions de travail proposé par le médecin de prévention ou le médecin traitant, le choix a été fait de **privilégier** le travail à distance effectué dans des locaux de la gendarmerie situés à proximité du domicile de l'agent, dit « travail sur site distant ».

## **SECUNDO : La demande doit suivre un processus défini**

**2.1. La demande doit émaner de l'agent**, lequel doit la formaliser par écrit, en mentionnant ses motivations et souhaits notamment quant au nombre de jours télétravaillés ou travaillés sur site distant. Cela ne peut pas lui être imposé.

**2.2. La demande est soumise à l'avis du supérieur hiérarchique direct**, défini comme celui qui organise le travail de l'agent et contrôle son activité.

Le supérieur hiérarchique doit apprécier le bien-fondé de la demande au regard de :

.../...

(1) Rayer la mention inutile – Mettre le TIMBRE correspondant

## SUITE À NOTE-EXPRESS n° 75957

- 2 -

- la compatibilité des activités exercées avec le télétravail ;
- l'intérêt du service ;
- la capacité de l'agent à travailler à distance ou télétravailler (autonomie, maîtrise des technologies de l'information, maîtrise de la gestion du temps, expérience de l'emploi...).

### **2.3. L'autorisation est accordée (ou non) par le chef de service**

#### **2.3.1 S'agissant d'une demande de télétravail à domicile, entrant dans le champ d'application de l'arrêté du 2 mars 2013 de troisième référence**

##### **- En administration centrale :**

La décision relève des directeurs d'administration centrale et du commandant des réserves de la gendarmerie pour les agents placés sous leur autorité.

L'autorisation individuelle, acte de gestion, est ensuite prise par le DRH du ministère de l'intérieur.

##### **- Dans les services territoriaux de la gendarmerie nationale**

La décision relève des commandants de formation administrative.

Dans les centres de soutien automobile de la gendarmerie (CSAG), cette décision appartient au préfet de zone de défense et de sécurité du SGAMI dont dépend le CSAG dans lequel l'agent demandeur exerce ses fonctions.

L'autorisation individuelle est ensuite prise, par délégation, par les commandants de formation administrative pour les services placés sous leur autorité, et par les préfets de zone de défense et de sécurité pour les personnels civils de la gendarmerie affectés au sein des SGAMI (CSAG).

Tout refus doit être précédé d'un entretien, être motivé et peut faire l'objet d'un recours devant la commission administrative paritaire, s'agissant des fonctionnaires, ou la commission consultative paritaire, s'agissant des contractuels.

S'agissant des ouvriers de l'État, qui relèvent statutairement du ministère des armées, la prise de l'acte d'autorisation de télétravail incombe à la DRH de ce ministère, dans l'attente de la mise en place d'une convention de délégation de gestion entre le ministère des armées et le ministère de l'intérieur.

Il revient au bureau du personnel civil de la sous-direction de la gestion du personnel (DPMGN/SDGP/BPCiv) de faire le relais avec les DRH.

#### **2.3.2 S'agissant d'une demande de travail sur site distant, dans une implantation de la gendarmerie**

##### **- En administration centrale :**

La décision et l'autorisation individuelle relèvent des directeurs d'administration centrale et du commandant des réserves de la gendarmerie pour les agents placés sous leur autorité.

##### **- Dans les services territoriaux de la gendarmerie nationale**

La décision et l'autorisation individuelle relèvent des commandants de formation administrative.

Le dispositif de travail sur site distant dans une emprise de la gendarmerie, autre que le lieu d'affectation de l'agent, n'est pas étendu aux agents en fonction dans les centres de soutien automobile de la gendarmerie (CSAG).

### **2.4. L'autorisation doit être renouvelée annuellement et est réversible**

L'autorisation vaut pour le poste occupé : en cas de changement de fonctions l'agent devra présenter une nouvelle demande.

Il peut être mis fin au travail à distance de façon anticipée, par l'agent ou par l'administration, moyennant un délai de prévenance, selon les modalités prévues à l'article 5 du décret du 11 février 2016.

L'autorisation peut être suspendue sans préavis en cas de panne de matériel, de crise ou pendant une période limitée en cas de réorganisation du service.

### **2.5. Le travail à distance est contingenté à 3 jours maximum par semaine**

La durée de présence minimale dans le service ne peut être inférieure à 2 jours par semaine, y compris pour les agents à temps partiel et pour les agents bénéficiant de décharges syndicales. Cette disposition vise à garantir le maintien du lien social entre collègues.

Une dérogation peut être accordée pour 6 mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin de prévention.

.../...

## SUITE À NOTE-EXPRESS n° 75957

- 3 -

### **TERTIO : Certaines activités ne sont pas éligibles au travail à distance**

Le principe est que l'ensemble des activités exercées par les agents sont éligibles au travail à distance. Toutefois, certaines activités sont exclues :

#### **3.1. de par leur nature :**

- les activités opérationnelles (de police, de prévention, de secours et de gestion de crise...);
- les activités de représentation de l'État (devant les juridictions administratives...);
- les activités d'accueil physique, nécessitant une présence sur site.

#### **3.2. par certains critères :**

- les travaux sur des documents confidentiels ou comportant des données sensibles si la confidentialité ne peut être assurée ;
- l'utilisation d'un logiciel informatique ne pouvant être utilisé à distance.

S'agissant des cercles mixtes, sont exclues les activités qui sont de nature manuelle ou technique ou dont l'essentiel s'exerce au sein d'une équipe, ainsi que celles en relation avec l'accueil du public ou la surveillance des emprises.

### **QUARTO : Des contraintes budgétaires et techniques sont à prendre en compte**

Il incombe à l'administration de fournir les matériels nécessaires au travail à distance : ordinateur, logiciels, outils de sécurité..., et le commandant de formation administrative reste tenu à ses obligations en matière de santé et sécurité au travail et d'organisation du travail.

L'agent en télétravail ou en travail sur site distant reste soumis au régime de temps de travail du service et comptabilise son temps de travail via Clepsydre.

Le télétravail à domicile présente des contraintes supplémentaires :

1° En matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données.

Le seul matériel informatique autorisé pour se connecter au système d'information du ministère de l'intérieur, répondant aux exigences de sécurité, est le service de sécurisation du poste d'accès nomade dit « SPAN».

Cet outil, fourni par l'administration avec un ordinateur portable, permet à l'agent d'accéder à son environnement informatique de travail (messagerie, répertoires et dossiers...) depuis son domicile, via une connexion internet.

Une charte individuelle d'utilisation du dispositif doit être signée par l'agent portant engagement de celui-ci à respecter les obligations liées à ce service. En cas de non respect, des mesures pourront être prises afin de restreindre ou fermer l'accès au service.

2° En matière de sécurité et de protection de la santé.

Il incombe à l'agent de fournir les attestations obligatoires à la délivrance de l'autorisation de télétravail relatives à l'environnement de travail à domicile : attestations sur l'honneur des bonnes conditions d'ergonomie, de la conformité de l'installation électrique, de la qualité haut débit de la connexion internet. Il doit par ailleurs fournir une attestation d'assurance multirisque habitation couvrant l'exercice du télétravail.

Une visite de conformité du domicile peut être effectuée par le CHSCT.

### **QUINTO : Il convient, pour chaque périmètre, d'identifier les implantations de la gendarmerie dans lesquelles les travailleurs à distance de leur ressort peuvent exercer leurs activités**

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent mais, compte tenu des contraintes financières et techniques, la solution du travail à distance dans des locaux administratifs de la gendarmerie situés à proximité du domicile de l'agent doit être privilégiée.

Outre un recensement possible de ces locaux au sein du périmètre de chaque formation administrative, cette option sera étudiée au cas par cas en fonction des demandes.

Il incombera à chaque chef de service d'établir une liste des sites, précisant la capacité d'accueil, dans lesquels les agents placés sous son autorité peuvent exercer leurs activités en travail en bureaux déportés.

### **SEXTO : Suivi des demandes et des autorisations accordées et refusées**

.../...

## SUITE À NOTE-EXPRESS n° 75957

- 4 -

Un état des demandes et des autorisations accordées et refusées est à transmettre semestriellement à la sous-direction de la gestion des personnels - bureau du personnel civil - section études générales et dialogue social.

Un bilan annuel du dispositif devra être présenté au CHSCT local.

Le bureau du personnel civil de la DGGN se tient à disposition pour tout complément d'information.

Le général de division Eric-Pierre MOLŌWA  
adjoint au directeur des personnels militaires  
de la gendarmerie nationale



## ANNEXE 1 – LA PROCÉDURE

### L'agent

Demande par écrit à son supérieur hiérarchique direct  
*Précisant ses motivations, les jours et le lieu d'exercice du télétravail ou du travail sur site distant*

Renonciation par l'agent

Demande d'un entretien avec le chef de service

Recours auprès de la Commission administrative ou consultative Paritaire, pour les refus de télétravail

### Le responsable hiérarchique

Examen de la demande  
*Vérification de la compatibilité quant à la nature des activités exercées, l'évaluation de la capacité de l'agent à travailler à distance et l'intérêt du service*

Entretien avec l'agent

Refus  
*Qui doit être motivé et signifié par écrit*

Accord  
*Sous réserve : de la conformité des installations au domicile de l'agent pour le télétravail, ou de la capacité d'accueil des sites distants du périmètre sollicité*

Notification de l'acte d'autorisation à l'agent  
*Autorisation valable un an maximum*  
*Possibilité de prévoir une période d'adaptation de trois mois*



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Demande de :

Télétravail

Travail sur site distant

AVIS DU CHEF DE SERVICE

concernant la demande de :

AVIS FAVORABLE

Date

Signature du chef de service

Éléments du dossier à transmettre à l'appui de la demande écrite de l'agent :

- Nom, prénom, affectation
- Adresses des lieux d'affectation et de télétravail/travail sur site distant
- Activités télétravaillées / travaillées sur site distant
- Choix de la période de référence et des jours télétravaillés/travaillés sur site distant
- Choix de la gestion du temps de travail et plages horaires
- Copies des attestations demandées à l'article 8 de l'arrêté du 2 mars 2017 pour le télétravail
- Date de l'avis du médecin de prévention, le cas échéant

AVIS DEFAVORABLE

Motifs du refus\*

Date

Signature du chef de service

\*Le cas échéant, copie du courrier de refus motivé du chef de service

A noter : la CAP compétente peut être saisie du refus opposé à la demande de télétravail de l'agent